

**LEONHARD WEISS**  
BAUUNTERNEHMUNG

**BAUEN**  
IM EINKLANG MIT  
**MENSCH,**  
NATUR UND  
**UMWELT**

**NACHHALTIGKEITSBERICHT 2025**



# ● WIR BAUEN DIE WELT VON MORGEN



LEONHARD WEISS-Geschäftsführung  
v. l. Marcus Herwarth, Christian Ott, Alexander Weiss, Stefan Schmidt-Weiss, Steffen Schönfeld, Ralf Schmidt, Robert Kreß

04	Vorwort / Versprechen
08	Bausteine zur Nachhaltigkeit
18	Partnerschaft und Bauen
38	Klima und Umwelt
62	Menschen und soziales Engagement
88	Ausblick und Ziele, Impressum
93	GRI-Index

# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UNSER VERSPRECHEN

Liebe Leserinnen und Leser,

125 Jahre LEONHARD WEISS – das Jubiläumsjahr 2025 ist für LEONHARD WEISS ein Jahr der besonderen Erlebnisse und Meilensteine – und das wurde bei unserem diesjährigen Sommerfest eindrucksvoll sichtbar.

Gleichzeitig ist es ein Anlass, mit einem gesunden Maß an Demut für das Erreichte, den Blick nach vorne zu richten. In unserer langen Geschichte haben wir uns immer wieder verändert, uns stetig weiterentwickelt und neue Wege eingeschlagen. Heute stehen wir erneut an einem Wendepunkt. Die Welt um uns herum ist im Wandel: Digitalisierung, gesellschaftliche Veränderungen, politische und wirtschaftliche Herausforderungen sowie globale Unsicherheiten prägen unseren Alltag.

Was uns bei LEONHARD WEISS dabei besonders auszeichnet, ist die Haltung, mit der wir diesen Veränderungen begegnen. Wir spüren eine Leichtigkeit, einen Optimismus und die echte Freude daran, Dinge anzupacken und zu gestalten – ZUKUNFTSFREUDE. Sie ist für uns mehr als ein Schlagwort. Zukunftsfreude beschreibt unsere Haltung und unsere bewusste Entscheidung, das Morgen aktiv mitzugestalten.

Ein besonderer Dank gilt deshalb unserem starken Team. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit Engagement, Mut und Ideenreichtum dazu bei, dass wir als Unternehmen nicht nur erfolgreich, sondern auch verantwortungsvoll handeln. Ebenso danken wir unseren Kunden und Partnern für ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit auf dem gemeinsamen Weg in eine nachhaltige Zukunft.

Mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick in das geben, was uns im Jahr 2025 bewegt hat. Wir laden Sie ein, Teil unserer Reise zu sein – und gemeinsam mit uns das Morgen zu gestalten: verantwortungsvoll, optimistisch und mit ZUKUNFTSFREUDE.

Ihre LEONHARD WEISS-Geschäftsführung

  
 Marcus Herwarth

  
 Robert Kreß

  
 Christian Ott

  
 Steffen Schönfeld

  
 Ralf Schmidt

  
 Stefan Schmidt-Weiss

  
 Alexander Weiss

Was uns trägt, ist unsere Herkunft. Was uns antreibt, ist unser Blick nach vorn. Beides fließt zusammen in dem, was wir gemeinsam gestalten. Wie diese Haltung im Miteinander gelebt wird, zeigen verschiedene Perspektiven aus unserem Unternehmen:



”

**125 Jahre LEONHARD WEISS – das ist ein besonderes Vermächtnis. Ich bin stolz, das Erbe der vorausgegangenen Generationen mit voller Leidenschaft fortführen zu dürfen. Gelb liegt in unserer DNA – dafür schlägt unser gelbes Herz.**

**STEFAN SCHMIDT-WEISS**

Geschäftsführer Ressourcen und Beteiligungen

”

**Als Geschäftsführer des Ressorts Personal und Kommunikation, Gesellschafter in der vierten Generation und auch als Familienvater ist es mir ein besonderes Anliegen, den Wert unserer Unternehmenskultur, unseres Miteinanders und unserer Tradition hervorzuheben. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass Wandel notwendig ist, um auch künftig ein zukunftsfähiges, stabiles, gesundes und attraktives Arbeitsumfeld für nachfolgende Generationen zu sichern.**

**ALEXANDER WEISS**

Geschäftsführer Personal und Kommunikation



”

**Mit ihrem Engagement, ihren Ideen und ihrer Offenheit für neue Technologien, Digitalisierung und Automatisierung treiben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Weiterentwicklung unseres Bauens aktiv voran. So tragen sie maßgeblich dazu bei, dass wir auch in Zukunft erfolgreich bauen – für unsere Kunden und die Gesellschaft.**

**RALF SCHMIDT**

Geschäftsführer Technik

# ● MIT LEONHARD WEISS FREUDE AM BAUEN ERLEBEN

Als familiengeführtes Unternehmen, inzwischen bereits in der vierten Generation, ist LEONHARD WEISS eines der erfolgreichsten Bauunternehmen Deutschlands. Know-how, Innovationen, Qualität sowie Zuverlässigkeit und Termintreue zeichnen unsere Arbeit aus. All das gelingt durch das Engagement unserer über 8.200 Mitarbeiter, die diesen Erfolg ermöglicht haben. Neben den Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf sind wir an 31 weiteren Standorten in Deutschland vertreten und realisieren auch in Norwegen, Schweden, Estland, Finnland, Litauen und Lettland sowie in Rumänien, Polen und Tschechien erfolgreich Bauprojekte. Mit unseren drei operativen Geschäftsbereichen sorgen wir dafür, dass die Infrastruktur ausgebaut wird, sind maß-

geblich am Ausbau der Kommunikations- und Energienetze beteiligt und realisieren Arbeits- und Lebensräume. Unser Leistungsspektrum erstreckt sich von Einzelleistungen nach Maß bis zu komplexen Gesamtlösungen aus einer Hand. Die Hauptaufgabe der Geschäftsführung von LEONHARD WEISS ist die strategische Führung und Weiterentwicklung des Unternehmens. Im Rahmen eines Planungsprozesses erarbeiten die einzelnen Geschäftsbereiche eigene Detailstrategien, die unter Berücksichtigung zentraler Strategien, Ziele und Regelungen auf Unternehmensebene zusammengeführt werden. Oberstes Kontrollorgan, gewählt auf vier Jahre durch die Gesellschafter, ist unser Beirat. Das Gremium, im Berichtsjahr bestehend aus drei Frauen und vier

Männern, setzt sich aus Vertretern der Gesellschafterfamilie und externen Mitgliedern zusammen. Derzeit hat den Vorsitz ein externes Mitglied inne. Die Entscheidungen zu relevanten Themen der Unternehmensentwicklung werden von der Geschäftsführung und dem Beirat gemeinsam getroffen. Der Beirat, als Blick von außen, hinterfragt geplante Vorhaben und bringt wertvolle Impulse ein. Seit unserer Gründung im Jahr 1900 haben wir den Anspruch, sowohl für unsere Kunden als auch für die Mitarbeiter das Bauen attraktiv zu gestalten. Dies spiegelt sich auch in unserem Leitbild „Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben“ wider, das 1989 zusammen mit unseren Mitarbeitern erarbeitet wurde. Bereits damals formulierten wir unsere Werte und den verantwortungsvollen Umgang

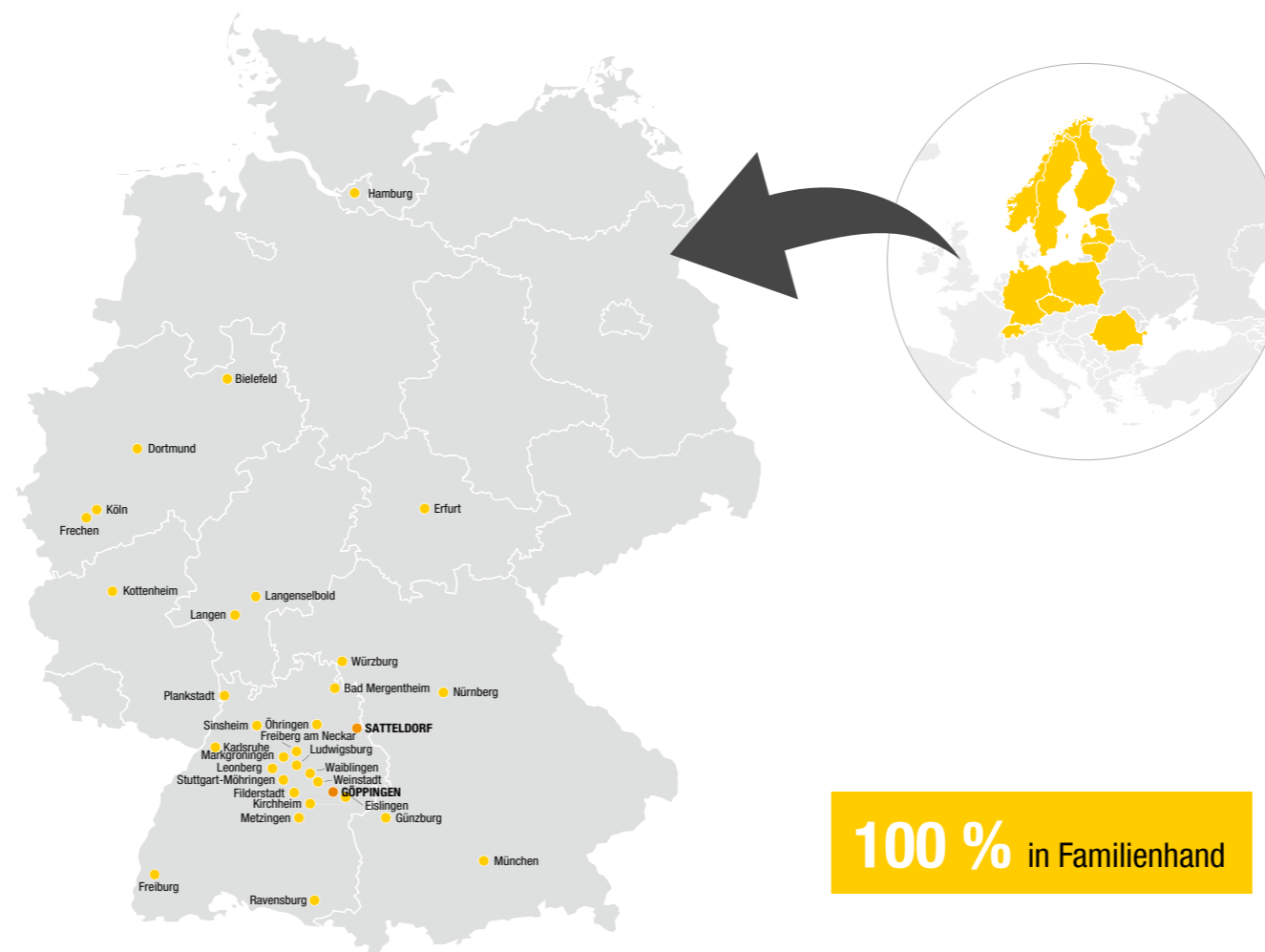
mit Mensch, Familie und Umwelt. Diesen Werten sind wir als familiengeführtes Unternehmen bis heute treu geblieben. Bei aller Tradition sind wir offen für innovative und moderne Ansätze. Wir sehen den Wandel innerhalb der Baubranche als Chance: Digitalisierung und Automatisierung werden die Koordination mit allen Beteiligten deutlich verbessern; der Einsatz von klimaschonenden Technologien und Materialien wird das Gestaltungsspektrum des Bauens erweitern. Wir sind davon überzeugt, dass dadurch eine bessere Zukunft möglich wird und dass wir als LEONHARD WEISS einen aktiven Teil dazu beitragen können.

**GESCHÄFTSBEREICHE**

- STRASSEN- UND NETZBAU
- INGENIEUR- UND SCHLÜSSELFERTIGBAU
- GLEISINFRASTRUKTURBAU

**RESSORTS**

- PERSONAL UND KOMMUNIKATION, RESSOURCEN UND BETEILIGUNGEN, TECHNIK, UNTERNEHMENSSTEUERUNG

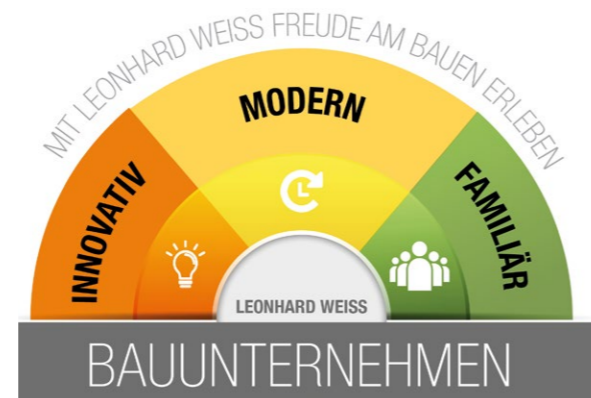


- 1900 Gegründet
- 33 Standorte
- 2.822 Mio. € Umsatz
- 8.299 Mitarbeiter
- 418 Auszubildende

# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AUF UNSERE STRATEGIE

## WIR LEBEN UNSERE VISION UND UNSERE WERTE

Das Leitbild von LEONHARD WEISS ist ein starkes Fundament, auf das wir unser Handeln stützen. Es beschreibt unsere verbindlichen Grundsätze und Werte. „Mit LEONHARD WEISS Freude am Bauen erleben, indem wir auf gesellschaftliche Werte achten und im Rahmen unserer Tätigkeit verantwortungsvoll mit Mensch, Familie und Umwelt umgehen.“ Dieser Grundsatz begleitet uns bereits seit 1989. So ist es unser Bestreben, ein verantwortungsvolles, faires und wirtschaftlich nachhaltiges Unternehmen zu sein, das von einem respektvollen und vertrauensvollen Umgang miteinander geprägt ist. Dieses Verständnis spiegelt sich auch in unserer Vision wider. „INNOVATIV“, „MODERN“ und „FAMILIÄR“ sind die Pfeiler, nach denen wir jetzt und auch in Zukunft alle unsere strategischen Handlungen ausrichten.



## VISION: WIR SIND DAS INNOVATIVE, MODERNE UND FAMILIÄRE BAUUNTERNEHMEN

### INNOVATIV

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit Kreativität und Geschwindigkeit auch zukünftig bestehende und neue Dienstleistungen unseren Kunden anbieten werden, die herausragend sind und Standards in der Branche setzen. Wir sind davon überzeugt, dass wir als LEONHARD WEISS-Gruppe das Bauen der Zukunft mitgestalten können und eine Vorreiterrolle spielen werden.

### MODERN

Die Geisteshaltung notwendige Veränderungen und Innovationen mit den Werten unseres familiären Bauunternehmens zu vereinen. Diese ist geprägt durch unsere Grundsätze und Tugenden wie Neugierde, Mut und Entschlossenheit, offene Fehlerkultur, Transparenz, Wertschätzung, Bescheidenheit und Freude. Durch einheitliche Methodik setzen wir unsere Vision wirksam um.

### FAMILIÄR

Wir sind und bleiben auch in Zukunft ein Familienunternehmen und leben unser Leitbild. Unsere Kerntätigkeit bleibt das Bauen mit unterschiedlichen bauaffinen Geschäftsbereichen. Die Gesellschafterfamilien sind und bleiben im Unternehmen spürbar. Dieser Grundsatz bestimmt immer unser Handeln.

## WIR SETZEN AUF UNSERE WIR.QUALITÄT UND UNSERE ZUKUNFTSSTRATEGIE

Wir befinden uns in einer Zeit der starken Transformation und des steten Wandels. Die rasante Entwicklung verändert die Art und Weise, wie Unternehmen arbeiten und interagieren. Anpassungsfähigkeit und Resilienz sind in dieser dynamischen Welt von entscheidender Bedeutung. Mit unserer WIR.QUALITÄT wollen wir unternehmensweite Entwicklungen fördern. Dabei setzen wir das Wohl von LEONHARD WEISS an die erste Stelle. Die innere Geisteshaltung „Was tut LEONHARD WEISS gut?“ soll unsere Handlungen und Entscheidungen lenken. Mit den folgenden vier Strategiefeldern fokussieren wir uns sowohl auf externe als auch auf interne Kernthemen, mit denen wir das Bauen der Zukunft gestalten werden und die uns dabei unterstützen, in diesen Zeiten erfolgreich zu bleiben:



### NACHHALTIGKEIT

Bewusster Umgang mit Ressourcen, Transparenz und ganzheitlicher Verantwortung.



### DIGITALISIERUNG / AUTOMATISIERUNG

Zukunftsfähig und langfristig erfolgreich durch optimale Prozesse und Werkzeuge.



### MARKTENTWICKLUNG

Unser heutiger Erfolg soll so gestärkt werden, dass LEONHARD WEISS auch in Zukunft gesund wächst, blüht und gedeiht.



### MODERNE FÜHRUNG

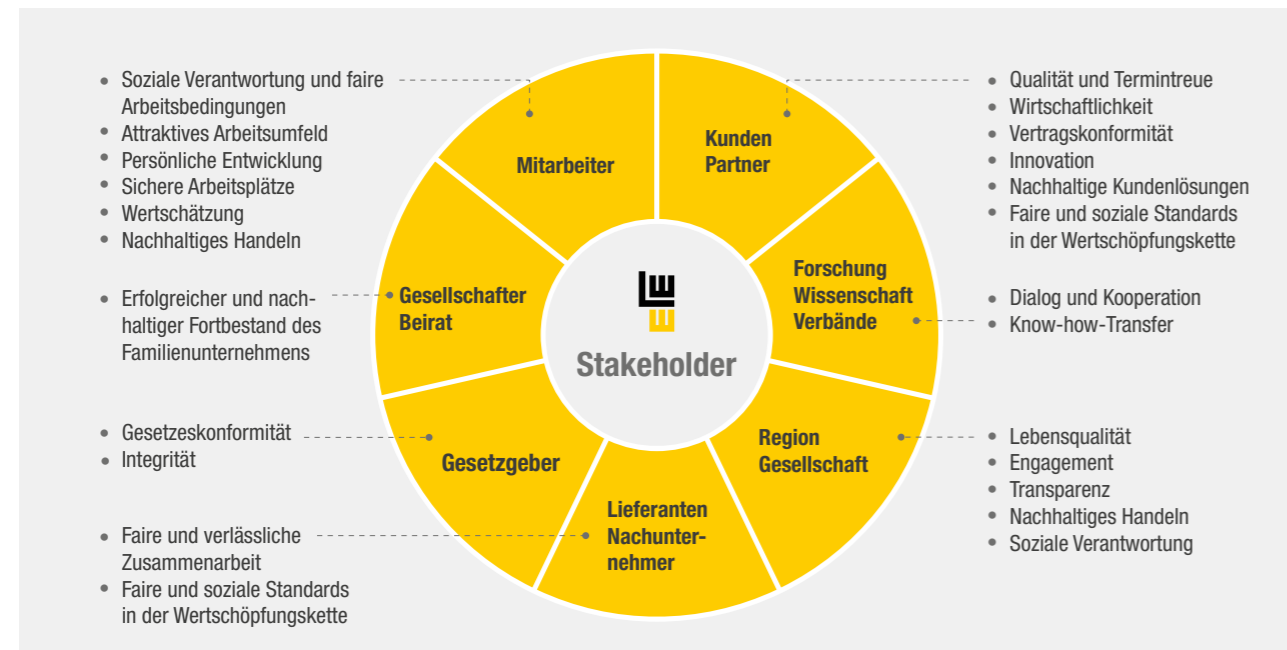
Permanenter Wandel und unsere bereichsübergreifenden Anforderungen brauchen eine Anpassung unseres Führungsverständnisses.

## WIR BEGRÜSSEN DEN DIALOG

Im Rahmen der Tätigkeit tangieren LEONHARD WEISS zahlreiche Stakeholder, also Personen, Gruppen oder Gemeinschaften mit einem berechtigten Interesse an uns als Unternehmen. Im Hintergrund unserer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur haben wir schon immer auf den Dialog gesetzt. Wir fördern einen kontinuierlichen Austausch durch interaktive Kommunikationsplattformen wie soziale Netzwerke, Verbände, Versammlungen, Messeauftritte sowie die direkte Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und die enge Zusammenarbeit in der Projektabwicklung. Diesen werten wir neben offenem Dialog und konstruktivem Feedback als essenziell, um voneinander zu lernen und mit jedem Schritt besser zu werden. So

bekräftigen wir das Vertrauen in die Marke LEONHARD WEISS und stärken die Reputation unseres Unternehmens. Im Sinne der Revisionierung der ISO 9001:2015 haben wir uns mit der Identifizierung unserer Stakeholder intensiv auseinandergesetzt. Dadurch konnten wir die für uns relevanten Anspruchsgruppen und deren Erwartungen bereits näher bestimmen. Zu diesen zählen Kunden und Partner, Gesellschafter, Mitarbeiter, Lieferanten und Nachunternehmer, aber auch die Bereiche Forschung, Wissenschaft und Verbände sowie die Region und Gesellschaft, in der wir agieren. Wir sind davon überzeugt, dass für einen langfristigen Erfolg die angemessene Berücksichtigung der Erwartungen dieser Gruppierungen unabdingbar ist.

### WICHTIGE STAKEHOLDER UND DEREN ERWARTUNGEN



Auszug Verbände:  
 Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e. V. | Deutscher Beton- und Bautechnik-Verein e. V. | buildingSMART Deutschland e. V. | VDBUM (Verband der Baubranchen Umwelt- und Maschinentechnik e. V.) | BVMB (Bundesvereinigung Mittelständischer Bauunternehmen e. V.)

## WIR ERGREIFEN CHANCEN UND HABEN DIE RISIKEN IM BLICK

Unternehmerisches Handeln unterliegt volatilen und nicht planbaren Einflüssen, welche sowohl Chancen als auch Risiken in sich bergen können. Eine gute und vorausschauende Unternehmensführung ist sich dieser Einflüsse bewusst und beinhaltet nicht nur einseitig das Minimieren oder Abwenden von Gefahren, sondern zugleich das bewusste Erkennen und Nutzen von realen Chancen. Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und dafür Maßnahmen zu generieren, sehen wir daher als Möglichkeit, um die Zukunft positiv gestalten, lenken und steuern zu können. Durch vorausschauende Planung und Evaluierung von Prozessen, Tätigkeiten, Marktgegebenheiten, interessierten Anspruchsgruppen sowie des Geschäftsumfeldes werden Risiken und Chancen erkannt, bewertet, Maßnahmen abgeleitet und abschließend deren Wirksamkeit überprüft. Das Managen von Chancen und Risiken ist in unserer strategischen Ausrichtung fest verankert. Bei der Konkretisierung unseres Handlungsfeldes Nachhaltigkeit haben wir uns intensiv damit beschäftigt. Gerade im Bereich des nachhaltigen Handelns sehen wir ein enormes Chancenpotenzial, welches wir für uns nutzen:

- » **Innovationspotenzial:** Nachhaltiges Bauen erfordert die Entwicklung und Anwendung neuer Technologien, Materialien und Bauweisen, was die Innovationskraft stärkt und Wettbewerbsvorteile sichert.
- » **Marktchancen:** Da Nachhaltigkeit für die Politik, Kunden und Investoren immer wichtiger wird, eröffnen sich neue Absatzmöglichkeiten für nachhaltige Bauprodukte und -dienstleistungen.
- » **Effizienz und Effektivität:** Durch den Einsatz nachhaltiger Technologien und Materialien können Abläufe optimiert und Produktivität gesteigert werden.
- » **Attraktivität und Reputation:** Durch Authentizität und gelebtes Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit lassen sich die gesellschaftliche Akzeptanz, Arbeitgeberattraktivität und die Reputation im Innen- und auch Außenverhältnis stärken.



Als Herausforderung sehen wir die steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen durch Kunden, Politik und Gesellschaft, welche sich in vielen verschiedenen Bereichen unseres unternehmerischen Handelns bemerkbar machen. Deshalb stellen wir heute wichtige und richtige Weichen, damit wir auf die zunehmenden Anforderungen von morgen vorbereitet sind. Folglich stellen wir uns nicht nur unseren Herausforderungen und wenden Risiken ab, sondern nutzen diese als Chance für uns, um als Unternehmen zu wachsen und weiterhin erfolgreich zu sein.

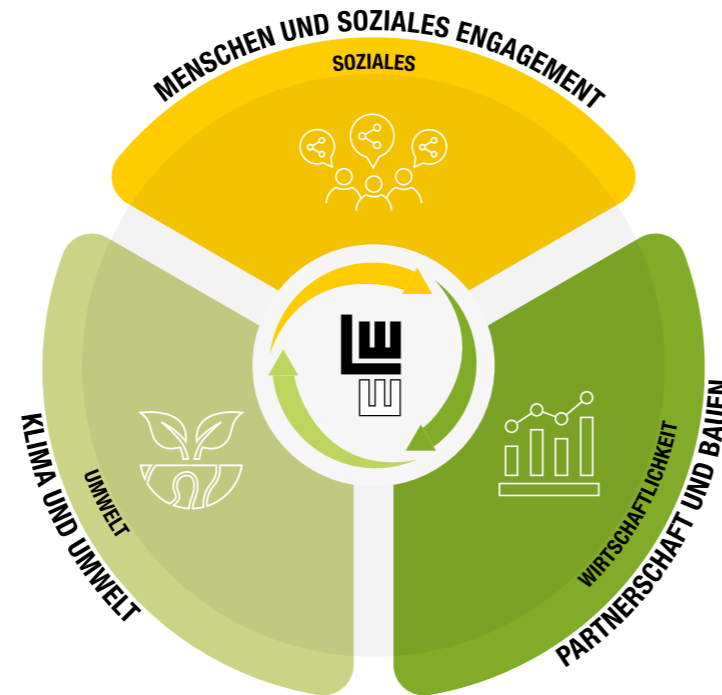
## WIR SIND AUF DEM WEG

### LW.STRATEGIE: HANDLUNGSFELD NACHHALTIGKEIT

Als Bauunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, zukunftsfähig zu agieren, nachhaltige Lösungen marktfähig anzubieten und ganzheitlich ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Planen, Bauen und Betreiben in Europa zu ermöglichen. Nachhaltigkeit verstehen wir als eine Chance, unseren Werten als familiengeführtes Unternehmen gerecht zu werden und uns durch verantwortungsvolles Wirtschaften von unseren Marktbegleitern abzuheben.

Abgeleitet aus unserer LW.STRATEGIE und dem Handlungsfeld Nachhaltigkeit bleiben unsere Hauptziele weiterhin Kern unserer Bemühungen. Sie spiegeln unsere Ambitionen und unser Engagement für nachhaltige Praktiken deutlich wider. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir konkrete Maßnahmen geplant, die jedes Jahr überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Nachdem wir 2024 den Aufbau unserer Nachhaltigkeitsorganisation erfolgreich abgeschlossen haben, ist die Struktur inzwischen fest etabliert und unterstützt die Geschäftsbereiche und Ressorts wirksam in der Umsetzung. In 2025 passen wir nun eines unserer Ziele konsequent an: Innerhalb der Organisation haben wir ein neues Ziel, basierend auf der soziokulturellen Säule der Nachhaltigkeit, entwickelt. Dieses wurde bis Ende 2025 verabschiedet und soll Anfang 2026 weiter konkretisiert und unternehmensweit ausgerollt werden.



Parallel haben wir die Ziele aus „Unser Weg zur Nachhaltigkeit bis Ende 2025“ in wesentlichen Handlungsfeldern umgesetzt, umfangreiche Praxiserfahrungen gesammelt und mehrere Ziele dauerhaft verankert, unter anderem in Arbeitsgruppen. Die Erkenntnisse dienen als Grundlage für die nächsten Entwicklungen unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

Nachhaltigkeit verstehen wir als einen fortlaufenden, dynamischen Prozess. Unsere Ziele überprüfen wir regelmäßig und passen sie bei Bedarf an, um eine stetige Optimierung zu gewährleisten.



#### Risikoreduzierung innerhalb unserer Lieferketten

Systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner bis spätestens 2026



#### Kontinuierliche Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung

Bis spätestens 2035 produzieren wir keinen Abfall mehr, der beseitigt werden muss



#### Kontinuierliche Reduzierung von fossiler Energie

LEONHARD WEISS arbeitet spätestens 2045 klimaneutral



#### Stärken einer wertschätzenden und zukunftsorientierten Arbeitskultur

Bis spätestens 2028 stärken wir unsere soziokulturellen Rahmenbedingungen

## WESENTLICHE THEMEN

Als offizielles Mitglied des UN Global Compact verpflichten wir uns seit 2021 dazu, unsere Geschäftsstrategien und -praktiken an zehn universell anerkannten Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Wir sind stolz darauf, Teil dieser weltweiten Initiative zu sein und uns aktiv für die Förderung der Ziele der Vereinten Nationen einzusetzen. Unsere Mitgliedschaft im UN Global Compact unterstreicht unser Engagement für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung.

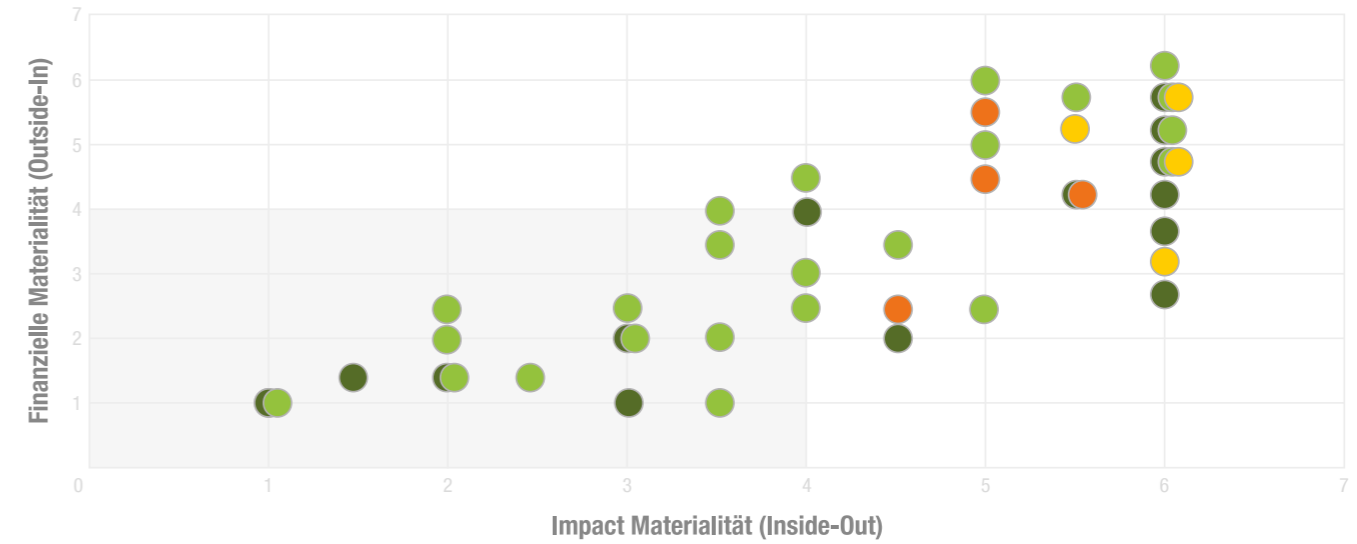
Aufgrund der gesetzlichen Veränderungen der Berichtspflicht gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) haben wir 2025 die Weichen für die Weiterentwicklung unserer wesentlichen Themen gestellt.

Die erneute Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im kommenden Jahr ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ihr Zweck ist es, Transparenz zu schaffen und die relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Die Analyse hilft uns, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Umwelt und die Gesellschaft zu verstehen und gleichzeitig die finanziellen Risiken und Chancen zu bewerten, die sich aus diesen Themen ergeben. Wir sehen die Wesentlichkeitsanalyse als dynamischen Prozess, den wir kontinuierlich weiterentwickeln. In den kommenden Jahren werden wir diesen Ansatz weiter präzisieren, indem wir zusätzliche Stakeholder einbeziehen, neue Perspektiven berücksichtigen und den Prozess um weitere Analysen ergänzen.

**Angelehnt an die Analyse sowie die Prinzipien des UN Global Compact und den damit einhergehenden SDG identifizierten wir für uns folgende Handlungsfelder als besonders wichtig.**



## WESENTLICHKEITSMATRIX LEONHARD WEISS



- Umwelt Themen
- Soziale Themen
- Governance Themen
- Spezifische Themen für LEONHARD WEISS
- Themen unter dem Schwellenwert

Themenpunkte derselben Kategorie und Gewichtung wurden zur besseren Übersichtlichkeit visuell zusammengeführt.

**Umwelt**  
**Klimawandel**

- Anpassung an den Klimawandel
- Klimaschutz
- Energie

**Umweltverschmutzung**

- Luftverschmutzung

**Wasser- und Meeresressourcen**

- Wasserverbrauch

**Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

- Direkte Ausbeutung
- Landdegradation
- Bodenversiegelung

**Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

- Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- Abfälle

**GOVERNANCE**

- Unternehmenskultur
- Schutz von Whistleblowern
- Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
- Vermeidung und Aufdeckung einschließlich Schulung (Korruption und Bestechung)

**LW-SPEZIFISCHE THEMEN**

- Lärm
- Innovationen
- Digitalisierung
- Erschütterungen und Vibrationen

**SOZIALES**  
**Eigene Belegschaft**

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Sozialer Dialog
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechten der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung
- Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch den Tarifvertrag abgedeckten Arbeitskräfte
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Schulungen und Kompetenzentwicklung
- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung
- Vielfalt
- Angemessene Unterbringung
- Datenschutz

**Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

**Verbraucher und Endnutzer**

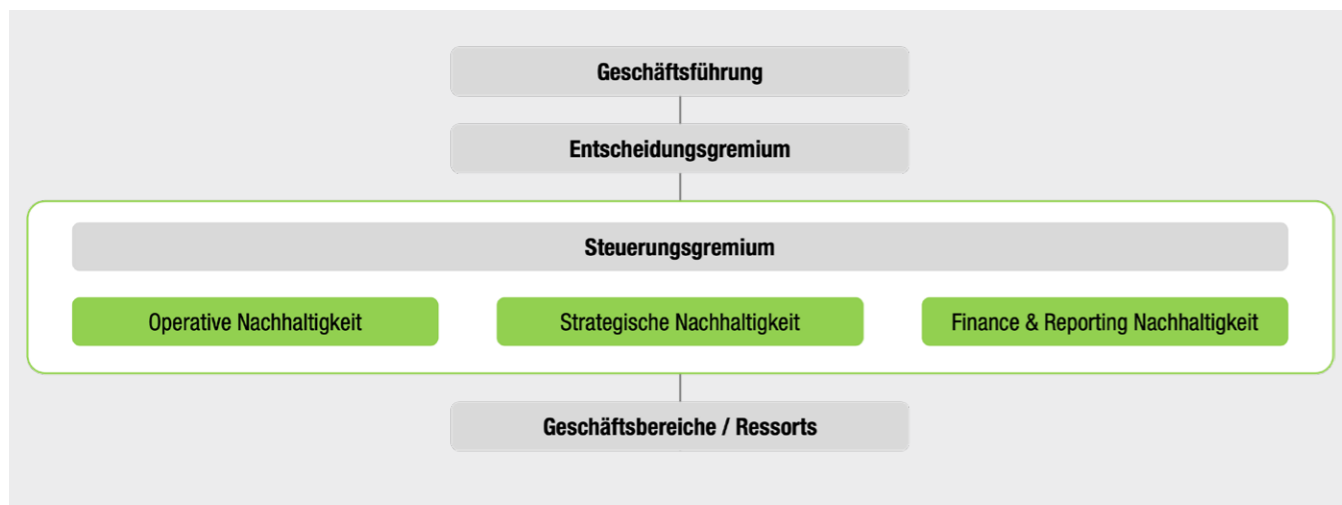
- Datenschutz
- Gesundheitsschutz und Sicherheit

Stand 2024: Die Aktualität der Themen wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst, um auf mögliche Veränderungen und Trends im Unternehmensumfeld eingehen zu können.

## NACHHALTIGKEITSORGANISATION BEI LEONHARD WEISS

Die Struktur und Verantwortlichkeiten sind im Kontext des Gesamtmanagements klar definiert. Unsere Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Ausrichtung und Steuerung des Unternehmens und damit auch für unser definiertes Handlungsfeld Nachhaltigkeit. Die Geschäftsführung wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsaktivitäten informiert.

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation, das Steuerungsgremium für Nachhaltigkeitsaktivitäten, bestehend aus Vertretern und Experten aus den verschiedenen Geschäftsbereichen und Ressorts, vereint die operative und strategische Nachhaltigkeit sowie Finance und Reporting bei LEONHARD WEISS. Dieses Steuerungsgremium lenkt, bewertet und priorisiert alle Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens. Das Gremium ist verantwortlich für den Fortschritt im Kontext der Nachhaltigkeit in den Geschäftsbereichen und Ressorts und steht mit diesen fortlaufend im Austausch.



Zwischen dem Steuerungsgremium und der Geschäftsführung steht ein Entscheidungsgremium, welches die Beauftragung von neuen Initiativen und Maßnahmen innerhalb des Strategiefelds sowie deren Prüfung und Priorisierung verantwortet.

Mit dieser Struktur sind wir bestens aufgestellt, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und einen bedeutsamen Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten. Unser Engagement für Nachhaltigkeit wird von allen Ebenen unserer Organisation getragen.

## WIR LEISTEN AUSGEZEICHNETE ARBEIT

Als eines der führenden Bauunternehmen Deutschlands setzen wir auf unser Integriertes Managementsystem (IMS), das die Handlungsfelder Compliance, Datenschutz, Gesundheit und Sicherheit, Qualitäts-, Umwelt-, Energie- und Nachhaltigkeitsmanagement vereint. Dieses umfassende System ermöglicht es uns, sowohl gesetzliche als auch innerbetriebliche Vorgaben zu erfüllen, nachhaltige Praktiken zu fördern und transparente Abläufe zu schaffen. Durch die Integration dieser vielfältigen Bereiche stellen wir sicher, dass alle Prozesse im Unternehmen effizient und zielgerichtet ablaufen. Das Integrierte Managementsystem ist ein wirksames Instrument, um Qualität zu sichern, Kundenzufriedenheit zu erhöhen und gesetzliche sowie normative Anforderungen zu erfüllen. Es ebnet den Weg für nachhaltiges Handeln und begleitet dieses mithilfe eines integrierten und prozessorientierten Ansatzes. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung unserer Prozesse schaffen wir die Grundlage für langfristigen Erfolg und verantwortungsbewusstes Handeln. Jährlich wird das Integrierte Managementsystem im Rahmen von internen und externen Audits umfassend in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) Arbeitsschutz (ISO 45001) und Energie (ISO 50001) auf den Prüfstand gestellt. 2025 haben wir erstmals die Zertifizierung unseres Compliance-Management-Systems (ISO 37301) und nach dem international anerkannten Standard für soziale Verantwortung (SA8000) erfolgreich abgeschlossen.\*

Die Zertifizierungen belegen die Wirksamkeit des Systems – in der Umsetzung leiten wir daraus unternehmensweite HSEQ-Ziele (Health, Safety, Environment, Quality) ab und verankern sie direkt im IMS. Der Fortschritt wird mindestens jährlich erhoben und in den Managementbewertungen dokumentiert.

### HSEQ-ZIELE 2024–2026

Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Senkung der Unfallkennzahlen (LW/UH, LTIF)
Arbeitssicherheit	Befähigung der Mitarbeiter durch standardisiertes Unterweisungsmanagement und zentraler Nachweisführung
Qualität	Einführung eines einheitlichen QM-E-Learnings und Aufbau des Qualitätsbewusstseins
Qualität-Wissenstransfer	Systematische Projektnachbetrachtung zur Sicherung von Lernkurven

Für den Bereich Umwelt werden keine separaten HSEQ-Ziele ausgewiesen; die Steuerung erfolgt über das strategische Handlungsfeld Nachhaltigkeit.

Darüber hinaus haben wir erneut von der Rating-Agentur EcoVadis die Silber-Auszeichnung erhalten und zählen damit weiterhin weltweit zu den besten 15 % der bewerteten Unternehmen. Diese Anerkennung bestätigt unsere kontinuierlichen Anstrengungen, die Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen zu fördern. Unsere Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte spiegeln unser Engagement für eine nachhaltige und ethische Geschäftspraxis wider. Die Silber-Auszeichnung ist ein bedeutender Meilenstein, der unseren Fortschritt und unsere Bestrebungen im Bereich Nachhaltigkeit hervorhebt.



**Verantwortungsvoll bauen bedeutet für uns, Prozesse kontinuierlich zu verbessern und damit heute die Basis für den Erfolg von morgen zu legen. Unsere Auszeichnungen bestätigen diesen Weg: Mit klaren Strukturen, Standards und stetiger Weiterentwicklung senden wir ein starkes Signal für Stabilität und Verlässlichkeit an unsere Kunden.**

**CHRISTIAN OTT**  
Geschäftsführer Unternehmenssteuerung

\*Abdeckungsgrad nach ISO 9001, 14001, 45001, 37301 sowie SA 8000 zu 100%



## PARTNERSCHAFT UND BAUEN

## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND BAUEN AM PULS DER ZEIT

### WIR BAUEN MODERN UND NACHHALTIG FÜR GENERATIONEN

Die Art der Ausführung von Bauprojekten hat sich in den letzten Jahren verändert. Neben dem klassischen entwickelt sich auch das nachhaltige Bauen, bei dem vermehrt nachwachsende Baustoffe und ressourcenschonende Materialien zum Einsatz kommen. Gemäß unserem Strategiefeld Marktentwicklung wollen wir auch im Bereich des nachhaltigen Bauens die Entwicklungen im Blick behalten und auf die Wünsche und Anforderungen unserer Kunden eingehen. Immer wieder stellen

wir uns neuen, spannenden Herausforderungen, wie die nachfolgenden Projekte zeigen. Auszeichnungen bei der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB) oder dem internationalen Nachhaltigkeitsstandard LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) zeugen von unseren Bemühungen und spornen uns weiter an.



BREEAM®



### BAUEN IM BESTAND

Die Zukunft des Bauens liegt vermehrt im Bestand. Mit der Gründung des neuen Bereichs "Bauen im Bestand" erweiterte der Ingenieur- und Schlüsselfertigbau im Jahr 2025 gezielt sein Leistungsportfolio. Die Anforderungen an Umbauten im Bestand wachsen, so auch der Bedarf an integrativen und zugleich wirtschaftlichen Lösungen. Im Fokus stehen Umbauten, Revitalisierungen und Modernisierungen von Bestandsgebäuden – ein wachsender Markt mit hoher Komplexität und individueller Lösungsorientierung. So entstehen Räume, die Lebensqualität, Effizienz und Nachhaltigkeit vereinen.

Der Nachhaltigkeitsaspekt beim Bauen im Bestand liegt vor allem darin, vorhandene Gebäude weiter zu nutzen und zu

modernisieren, wodurch Ressourcen geschont, Abfall und CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert und gleichzeitig bestehende Strukturen aufgewertet werden.

Der erste Projektauftrag wurde bereits im Juli 2025 erfolgreich umgesetzt: In einem Büro- und Verwaltungsgebäude in Sindelfingen wurde eine knapp 330 qm große Mietfläche umfassend modernisiert und an die Anforderungen des neuen Mieters angepasst. Besonderheiten wie die Umsetzung im laufenden Gebäudebetrieb, die Integration technischer Sonderlösungen sowie die enge Abstimmung mit Planern und Nutzern machten das Projekt zu einem vielseitigen Auftakt.

### KLIMABEWUSSTE BAUSTELLE IN SINDELFINGEN

Auf dem Marktplatz in Sindelfingen hat LEONHARD WEISS gemeinsam mit den Stadtwerken Sindelfingen die Versorgungsleitungen mit dem Einsatz von E-Maschinen, HVO-Treibstoff und Flüssigboden klimabewusst und emissionsarm verlegt. Im Zuge der geplanten Sanierung der Tiefgarage mussten Versorgungsleitungen in enger Innenstadtlage umverlegt werden – eine Aufgabe, die besondere Anforderungen an Logistik und Sicherheit stellte.

Unter dem Leitgedanken der „klimabewussten Baustelle“ kamen emissionsarme Technologien wie elektrisch betriebene Baumaschinen sowie Lkw mit HVO-Treibstoff zum Einsatz. Insgesamt konnten allein durch die Nutzung von HVO und E-Geräten rund 4 t CO<sub>2</sub> eingespart werden.



Ein besonderes Element war der Einsatz von Flüssigboden, der aus dem vorhandenen Aushub hergestellt wurde. Flüssigboden kann vibrationsarm in die Leitungsgräben verfüllt werden. Dies ist ein großer Vorteil im sensiblen Innenstadtbereich.

Trotz beengter Platzverhältnisse wurde der Bauablauf durch ein sorgfältig abgestimmtes Logistikkonzept reibungs-

los gewährleistet. Die geringere Lärmbelastung und das saubere Baustellenumfeld stießen bei Anwohnern und Gewerbetreibenden auf große Zustimmung. Mit diesem Projekt unterstreicht LEONHARD WEISS, wie partnerschaftliche Zusammenarbeit und innovative Verfahren ein nachhaltigeres und sozialverträgliches Bauen ermöglichen.

### GENERALSANIERUNG HAMBURG – BERLIN

Nach der Generalsanierung der Riedbahn setzt LEONHARD WEISS gemeinsam mit seinem ARGE-Partner die Generalsanierung des Hochleistungskorridors zwischen Hamburg und Berlin um. Die 278 Kilometer lange Metropolenverbindung gehört zu den wichtigsten Achsen des deutschen Bahnnetzes und ist ein Vorzeigeprojekt für nachhaltige Infrastrukturmodernisierung und verlässliche Partnerschaft.

Im Fokus stehen die Erneuerung umfangreicher Gleis- und Weichenanlagen, die Modernisierung von Verkehrsstationen, die Vorbereitung der Leit- und Sicherungstechnik für den künftigen digitalen Bahnbetrieb sowie zusätzliche Überleitstellen. Diese Maßnahmen erhöhen Kapazität, Zuverlässigkeit und Resilienz der Verbindung und tragen zu einer nachhaltig stabilen Infrastruktur zwischen den Metropolen bei. Die Bauausführung erfolgt unter komplexen logistischen Bedingungen. Parallelabstimmungen über zahlreiche Baustellenflächen, eng getaktete Materialflüsse und eine präzise Bauphasenlogik sichern Termin- und Ausführungsqualität.



Mit kurzen Wegen durch regional verankerte Baustellenlogistik, nahe Unterkünfte und gebündelte Materialversorgung reduzieren wir Rüstzeiten, Transportwege und schonen Ressourcen.

Der Korridor ist täglich stark befahren und betriebsrelevant für Personen- und Wirtschaftsverkehre. Dank der koordinierten Zusammenarbeit aller Beteiligten und erprobter LEAN-Methoden in Planung und Kommunikation setzen wir die Maßnahmen konzentriert um.

### FLOW – THE NEW WORK CAMPUS

LEONHARD WEISS richtet sein Handeln konsequent an den Anforderungen seiner Kunden aus und unterstützt sie dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele erfolgreich umzusetzen. Zertifizierungen wie LEED spielen dabei regelmäßig eine wichtige Rolle. Mit kundenorientierten Lösungen und enger Abstimmung erweist sich LEONHARD WEISS als verlässlicher Partner bei der Realisierung anspruchsvoller Bauvorhaben.

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist das Projekt FLOW – The New Work Campus in Hamburg. Dort entstand ein modernes, campusartiges Ensemble aus zwei sechsgeschossigen Büro- und Gewerbebauten mit gemeinsamer Tiefgarage. Flexible Flächenkonzepte ermöglichen individuelle Arbeitsplatzlösungen und fördern innovative Arbeitswelten – ideal für Unternehmen, die Wert auf Zukunftsfähigkeit und attraktive Standorte legen.

Nachhaltigkeit spielte bei der Planung und Umsetzung eine zentrale Rolle. Ein nachhaltiges Lichtkonzept, Fassaden- und Dachbegrünungen sowie die Erzeugung erneuerbarer Energie durch eine Photovoltaikanlage sind wesentliche Bestandteile des Projekts. Darüber hinaus standen ein nachhaltiges Baukonzept mit Fokus auf CO<sub>2</sub>-Reduktion sowie ein ressourcenschonender Materialeinsatz im Mittelpunkt.

Das Projekt wurde von der Bayerischen Hausbau Development gemeinsam mit dem Hamburger Projektentwickler MATRIX realisiert. Für den New Work Campus wird eine LEED-Gold-Zertifizierung angestrebt.



## WIR ENTWICKELN, BEFÄHIGEN UND WENDEN AN

### INNOVATION UND DIGITALISIERUNG

Als zukunftsorientiertes Unternehmen sind Digitalisierung und Automatisierung feste Bestandteile unserer Unternehmensstrategie. Sie schaffen Vorteile in Effizienz und Transparenz sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für unsere Geschäftspartner.

In den vergangenen Jahren haben wir strategische Schwerpunkte definiert, die wir konsequent verfolgen und umsetzen. Dazu zählen die durchgängige Verfügbarkeit und Nutzung von Informationen entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie das frühestmögliche Einbringen relevanter Daten in unsere digitalen Kernsysteme. Zudem bauen wir in den Geschäftsbereichen gezielt Strukturen auf, die die Digitalisierung aktiv fördern und vorantreiben. Grundlage dafür ist die aktive Befähigung unserer Führungskräfte und Mitarbeiter.

Auf Basis des 2024 unternehmensweit eingeführten Digitalisierungsreifegradmodells steuern wir unsere Prozesse und Projekte konsequent entlang klar definierter Reifegradstufen. Initiativen bewerten wir systematisch und priorisieren sie nach ihrem größten Beitrag zu Effizienz, Transparenz und Wertschöpfung.

Wir streben die Durchgängigkeit bei End-to-End-Prozessen, die Reduktion von Medienbrüchen, die Standardisierung von Datenflüssen und die Harmonisierung von Schnittstellen an.

Unser Fokus liegt auf einer stärkeren Daten- und Systemarchitektur durch höhere Stammdatenqualität, einheitliche Datenmodelle und skalierbare Integrationen. Erfolgreiche Pilotprojekte sollen zügig in den Regelbetrieb überführt und Best Practices unternehmensweit ausgerollt werden. Darüber hinaus entwickeln wir die digitalen Fähigkeiten gezielt weiter, schärfen Rollen und setzen verstärkt auf Change-Management.

Durch diese Ausrichtung erzielen wir messbare Verbesserungen in unseren Geschäftsaktivitäten und erhöhen die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation, indem wir Digitalisierung beschleunigen und Innovationen schneller skalieren. Dies erfolgt stets mit Blick auf die Anforderungen unserer Auftraggeber.



### GERÄTEMANAGEMENT & SMART

Mit dem Gerätemanagement auf Baustellen und smART (smart managed ARTicles) schaffen wir den durchgängigen, digitalen Artikel- und Gerätefluss bei LEONHARD WEISS – transparent, effizient und zukunftssicher. Das Zusammenspiel beider Systeme sorgt für einen reibungslosen Informationsfluss zwischen dem Lager, den Werkstätten und Baustellen.

Mit dem Gerätemanagement wird die tägliche Arbeit auf der Baustelle spürbar effizienter. Alle wichtigen Informationen zu Geräten, deren Standort und Zustand sind jederzeit digital verfügbar, wodurch eine optimale Gesamtübersicht geschaffen wird. Unterstützt wird dies durch die Optimierung und Digitalisierung wesentlicher Prozesse im Lager, in der Disposition und in der Abrechnung. Dabei steht eine durchgängige Digitalisierung im Vordergrund, um eine nahtlose und fehlerfreie Abwicklung zu gewährleisten. Gleichzeitig bietet smART die Möglichkeit, Prozesse zu automatisieren und Fehlerquellen zu reduzieren, um so die Effizienz und Qualität der Abläufe nachhaltig zu steigern.



**Mit der erfolgreichen Einführung von smART wird LEONHARD WEISS nicht nur den heutigen Anforderungen gerecht, sondern schafft zugleich eine zukunftsfähige Grundlage für transparente und effiziente Prozesse. Mit dem Gerätemanagement und smART sorgen wir dafür, dass unsere Geräte und Artikel digital durchgängig nachvollziehbar sind und treiben damit die Digitalisierung unseres Geräteflusses konsequent weiter voran.**

**KEVIN DITTRICH**  
Bereichsleiter Baustellenservice

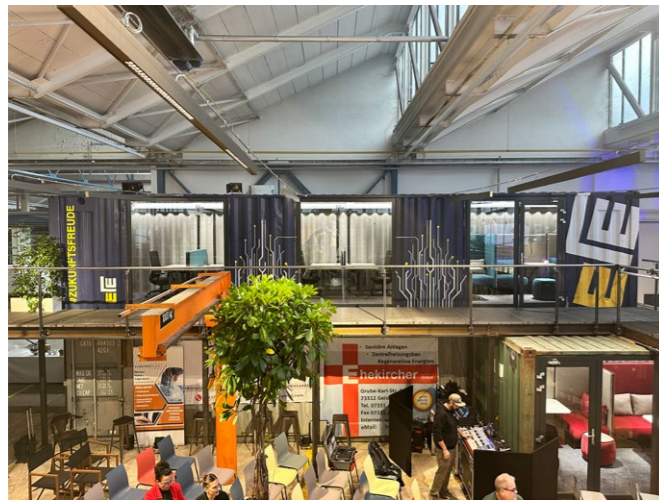


## KI-KOOPERATIONEN IN DER REGION

### KI- UND INNOVATIONSHUB HIVE IN GÖPPINGEN

Mit dem HIVE e.V. entstand 2025 im Herzen der Stadt Göppingen ein Hotspot für Innovation, Künstliche Intelligenz und praxisnahe Vernetzung, getragen von einem starken Netzwerk aus mittelständischen Unternehmen, Start-ups, Bildungsakteuren und der Stadtgesellschaft.

Als Gründungsmitglied ist LEONHARD WEISS von Beginn an mitwirkend und vorantreibend präsent und bringt seine Expertise in nachhaltiges Bauen und Innovationskraft aktiv mit ein. Unser Engagement zeigt sich insbesondere in der Nutzung eigener Räumlichkeiten auf dem HIVE-Campus und in der partnerschaftlichen Unterstützung des Vorhabens. Mit der Anmietung eines Containers fördern wir Wissensaustausch, offene Begegnung und die praxisnahe Umsetzung neuer Ideen.



Als Partner setzen wir uns dafür ein, relevante Themen wie Künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Klimaschutz für alle erlebbar und gestaltbar zu machen. Mit unserem Know-how und einem starken Wertekompass ermöglichen wir praxisnahe Bildungsangebote, fördern die Begegnung unterschiedlicher Disziplinen und verknüpfen lebendige Partnerschaften für eine zukunftsfähige Gesellschaft.

Unser Engagement im HIVE unterstreicht unsere Überzeugung, dass nachhaltiges Bauen und gesellschaftlicher Fortschritt Hand in Hand gehen. Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir Impulse für eine Region im Wandel, damit Innovation Verantwortung trägt und Freude am Bauen Zukunft gestaltet.



### KI-ZENTRUM IPAI IN HEILBRONN

Seit 2025 ist LEONHARD WEISS Mitglied im Innovationspark Künstliche Intelligenz (IPAI) in Heilbronn. Mit der Aufnahme in das starke Netzwerk rund um den Zukunftsstandort für Künstliche Intelligenz setzen wir einen weiteren Meilenstein auf dem Weg zu KI-basierten Innovationen.



*Die Mitgliedschaft im IPAI bietet uns die ideale Grundlage, um gemeinsam mit anderen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und gesellschaftlichen Akteuren die Entwicklung und den Einsatz Künstlicher Intelligenz verantwortungsvoll voranzutreiben. Gleichzeitig steigern wir damit unsere Attraktivität als Kooperationspartner und Arbeitgeber im technologischen Umfeld.*

**ATILLA KÜÇÜK**  
Bereichsleiter Informationstechnologie



*Damit KI ihr volles Potenzial entfalten kann, betrachten wir sie ganzheitlich im Kontext unserer Datenstrategie und unseres Datenmanagements. Erst wenn Datenqualität, -verfügbarkeit und -verantwortung zusammenspielen, entsteht die Grundlage, auf der künstliche Intelligenz echten Mehrwert für unsere Projekte, unsere Kunden und unser Unternehmen schaffen kann.*

**REBECCA WEIDNER**  
Teamleiterin Daten und KI



Wir sehen Künstliche Intelligenz nicht als Selbstzweck, sondern als Werkzeug, das mit Bedacht eingesetzt werden muss – genau wie Bagger, Baupläne und Teamarbeit im täglichen Geschäft. Im Mittelpunkt stehen dabei ethische Standards, nachhaltige Werte und ein klares Ziel: eine zukunftsfähige Entwicklung für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt.

Als Plattform für Unternehmen, Forschung und Gesellschaft bietet IPAI in Heilbronn ideale Bedingungen für offene Zusammenarbeit, gegenseitige Inspiration und interdisziplinären Austausch. Genau diese Werte sind es, die auch LEONHARD WEISS seit über 125 Jahren prägen: Verlässlichkeit, Zusammenhalt und Innovationskraft.

## WIR ENTWICKELN NACHHALTIGE KUNDENLÖSUNGEN

Unser Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit konzentriert sich auch auf die Bereitstellung innovativer Lösungen, die unseren Geschäftspartnern helfen, ihren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir von LEONHARD WEISS sind uns der Verantwortung als Bauunternehmen bewusst und streben danach, nicht nur die eigenen Umweltbelastungen zu reduzieren, sondern auch unsere Kunden bei umweltbewussten Lösungen zu unterstützen.

### EMISSIONSFREIER XL-LADEPARK IN FÜRTH-RONHOF

Zwischen April und Anfang Juni 2025 realisierte LEONHARD WEISS im Auftrag eines Energieunternehmens eine ganzheitlich klimabewusste Baustelle in Fürth-Ronhof, auf der ausschließlich vollelektrische Baumaschinen und Fahrzeuge eingesetzt wurden.



Hier entstand der erste XL-Ladepark im Deutschlandnetz, der in dieser Größenordnung emissionsfrei gebaut wurde. Acht Ladesäulen mit insgesamt 16 Ladeplätzen wurden ab Baubeginn ausschließlich mit E-Baggern, E-Radladern und weiteren elektrischen Geräten errichtet. Der vollständige Verzicht auf Dieselmotoren reduziert CO<sub>2</sub>- und Lärmemissionen spürbar und verbessert so das Arbeiten und Leben in unmittelbarer Nähe der Baustelle deutlich.

Im Sinne der Energieeffizienz wurde ein Teil der eingesetzten Maschinen über ein Solarpanel auf einem Baucontainer samt Akkuspeicher geladen. Mit dem emissionsfrei ausgeführten XL-Ladepark setzt LEONHARD WEISS ein sichtbares Zeichen für innovative, nachhaltige Kundenlösungen sowie den Ausbau einer zukunftsfähigen Ladeinfrastruktur in Deutschland.

### TECHNISCHER KOHLENSTOFF IN BETON UND ASPHALT

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzt LEONHARD WEISS gezielt auf innovative und ressourcenschonende Materialien. Dazu gehört der Einsatz von technischem Kohlenstoff – also gebundenem CO<sub>2</sub>. Wir erproben den Einsatz von technischem Kohlenstoff sowohl in Asphalt- als auch in Betonrezepturen und überführen zuvor im Labor untersuchte Eigenschaften in Pilotanwendungen unter Realbedingungen. Die gewonnenen Erkenntnisse bilden die Grundlage, um nachhaltige Lösungen weiterzuentwickeln, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Bauprojekte zu senken und diese unseren Kunden anzubieten.



An unseren Hauptstandorten Göppingen und Satteldorf haben wir Asphaltmischungen mit technischem Kohlenstoff unter Realbedingungen getestet. Die Pilotflächen ermöglichen es uns, Materialeigenschaften und Nutzungsverhalten systematisch auszuwerten. Die bisherigen Ergebnisse zeigen ein deut-

liches Potenzial – ein wichtiger Schritt, um den Einsatz dieser ressourcenschonenden Innovation gezielt weiter auszubauen.

Auch im Beton untersuchen wir die Vorteile von technischem Kohlenstoff. In ersten Laborversuchen konnten wir mit ausgewogenen Rezepturen die CO<sub>2</sub>-Bilanz verbessern, ohne Qualitätseinbußen hinnehmen zu müssen. Diese Ergebnisse wurden anschließend auf einer LEONHARD WEISS Baustelle – beim Neubau des Verwaltungsgebäudes am Standort Göppingen – unter Realbedingungen bestätigt. Die entwickelte Rezeptur eignet sich für tragende Bauteile. Damit schaffen wir belastbare Praxiserfahrungen, treiben nachhaltige Bauweisen voran und leisten einen Beitrag zum klimafreundlichen Bauen.

### E-LADEINFRASTRUKTUR AUS EINER HAND

Beratung, Standortanalyse, Ausführung, Betriebsführung, Service und Instandhaltung – als erfahrener Dienstleister errichten wir bundesweit erfolgreich Ladestationen. Hierbei decken wir die komplette Wertschöpfungskette der E-Ladetechnik von der Trafostation bis hin zur Überdachung der Ladesäulen aus einer Hand ab. LEONHARD WEISS setzt mit seinem Engagement im Bereich Stationsbau E-Mobilität einen wichtigen Impuls für die nachhaltige Mobilität und den Ausbau der E-Ladeinfrastruktur.

Im vergangenen Jahr konnte unter anderem die Zusammenarbeit mit der Erzdiözese Freiburg und der KSE Energie GmbH weiter vertieft werden, indem weitere Ladepunkte installiert wurden. Ergänzend dazu unterstützt der Bereich Stationsbau E-Mobilität aktiv den weiteren Ausbau an den eigenen LW-Standorten sowie die Entwicklung von Projekten wie dem Busbahnhof in Ravensburg. Dieser wurde vollständig mit Trafostation, Lastmanagement und sechs DC-Ladepunkten ausgestattet.

Zudem zeugen geschlossene Rahmenverträge mit drei unserer Partner, wie das kontinuierliche Engagement im Bereich E-Mobilität und Nachhaltigkeit weiter voranschreitet. Aktuell betreut der Fachbereich über 1.600 DC-Ladepunkte, 400 AC-Ladepunkte und 500 Trafostationen und treibt damit die Elektromobilität in einem beeindruckenden Umfang voran.

## WIR FÖRDERN WISSEN

**ZUSAMMENARBEIT MIT HOCHSCHULEN / UNIVERSITÄTEN**  
Nachhaltiges Handeln ist eng verbunden mit Weitblick und dem Mut für Neues. Daher haben wir auch im vergangenen Jahr unsere enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten fortgeführt.

Die Aktivitäten des Jahres 2025 zeigen erneut, wie wichtig die enge Verzahnung von Forschung und Praxis für die Transformation der Bauwirtschaft ist. Eine Referenzbaustelle bietet hierfür einen einzigartigen Rahmen: Sie verbindet reale Baustellenbedingungen mit wissenschaftlicher Exzellenz und interdisziplinärer Zusammenarbeit. Gemeinsam mit unseren Partnern arbeiten wir daran, digitale und automatisierte Bauprozesse nutzbar zu machen, um die Bauwirtschaft nachhaltiger, effizienter und zukunftsfähiger zu gestalten.

### KONSORTIALFORSCHUNG IM CENTER CONSTRUCTION ROBOTICS (CCR)

Im Rahmen unserer langjährigen Mitgliedschaft im Center Construction Robotics (CCR) an der RWTH Aachen haben wir auch 2025 intensiv an der Weiterentwicklung der Digitalisierung und Automatisierung im Bauwesen mitgewirkt. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Start eines neuen konsortialen Forschungsprojekts, das untersucht, wie Baumaschinen und Baustellenroboter der Zukunft gestaltet werden müssen, um hochautomatisierte Funktionen, Praxistauglichkeit und Wirtschaftlichkeit miteinander zu verbinden.



Gemeinsam mit anderen Bauunternehmen sowie den Maschinenbau Konsortialpartnern des CCR entwickeln wir Ansätze, wie Entwicklungsprozesse so strukturiert werden können, dass marktfähige, robuste und anwendungsorientierte Baumaschinen entstehen. Ziel ist es, Baumaschinen aus der Praxis für die Praxis zu entwickeln und

dadurch die tatsächliche Einsatzquote innovativer Technologien auf realen Baustellen zu erhöhen. LEONHARD WEISS bringt hierbei umfangreiche Erfahrung aus dem Baustellenalltag ein und unterstützt die frühzeitige Erprobung neuer Konzepte im Realbetrieb.

### OPEN-CAMPUS-WEEK 2025:

#### WISSEN TEILEN UND ZUKUNFT GESTALTEN

Ein Höhepunkt des Jahres war erneut die Open-Campus-Week auf der Referenzbaustelle auf dem Campus Melaten der RWTH Aachen. Unter der Schirmherrschaft der nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerin und gemeinsam mit europäischen Forschungs- und Industriepartnern wurden aktuelle Forschungsprojekte, Demonstratoren und Meilensteine präsentiert. Die Referenzbaustelle ist seit fünf Jahren ein einzigartiges Reallabor für die Digitalisierung und Automatisierung im Bauwesen und Teil des 5G Industry Campus Europe.

Die Veranstaltung zeigte eindrucksvoll, wie eng Wissenschaft, Industrie und Politik zusammenarbeiten, um Zukunftsthemen wie digitale Bauprozesse, Materialkreisläufe und klimaneutrales Bauen voranzutreiben. 2025 feierte das CCR gemeinsam mit der RWTH Aachen mehrere wichtige Jubiläen – darunter sieben Jahre Center Construction Robotics, fünf Jahre Referenzbaustelle und zehn Jahre Lehr- und Forschungstätigkeit am Lehrstuhl für Individualisierte Produktion.

Im Rahmen der Open-Campus-Week wurden zudem bedeutende Erfolge des CCR vorgestellt, darunter der Gewinn des bauma Innovation Award 2025 für das Forschungsprojekt „MAXX – Mobile Assembly X-System“. Das Projekt steht beispielhaft für die erfolgreiche Zusammenarbeit von Wissenschaft und Industrie entlang verschiedener Wertschöpfungsketten. Als Mitglied des CCR streben wir einen engen Austausch mit Forschung und anderen Begleitern der Bauindustrie an, um gemeinsam das Bauen von Morgen zu gestalten.

# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHAFFEN TRANSPARENZ

## WIR SIND AUF DEM WEG ZU EINEM NACHHALTIGEN LIEFERKETTENMANAGEMENT

Unsere Einkaufsorganisation ist bewusst dezentral aufgestellt, um den Anforderungen der vielfältigen Geschäftsbereiche und Leistungen gerecht zu werden. In regelmäßigen Abstimmungsrunden bündeln Einkaufskoordinatoren bereichsübergreifend Expertise, Volumina und Ressourcen, identifizieren Synergien und treiben gemeinsame Standards voran. Orientierung gibt dabei unser Einkäuferhandbuch, das klare Leitlinien für eine verantwortungsvolle Beschaffung setzt.

Die Lieferantenlandschaft ist breit gefächert und reicht vom Konzern bis zum spezialisierten Kleinbetrieb. Der Materialaufwand prägt den größten Teil unseres Einkaufs. Insgesamt verzeichnen wir einen fortlaufenden Anstieg des Beschaffungsvolumens von Jahr zu Jahr. Verlässlichkeit und Integrität sind dabei zentral: Unser Verhaltenskodex für Nachunternehmer, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner basiert auf den Prinzipien des United Nations Global Compact und definiert die Standards für jede Zusammenarbeit. Mit der vertraglichen Vereinbarung verpflichten sich unsere Partner, diese Grundsätze einzuhalten und entlang der Wertschöpfung weiterzugeben. Ein Verstoß kann zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Auch im Berichtsjahr sind LEONHARD WEISS keine Verstöße bekannt geworden, die eine Beendigung der Geschäftsbeziehung erforderlich machten.

In den letzten Jahren hat die Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette noch stärker an Bedeutung gewonnen. Deswegen achten wir bei der Wahl unserer Lieferanten besonders auf kurze Wege und kaufen überwiegend im Inland hergestellte bzw. verarbeitete Produkte ein. Das gilt z. B. vor allem für große Massen an Schüttgütern wie Schotter und Asphalt. Dies ist ein wichtiger Einfluss, insbesondere auf unsere Sorgfaltspflicht, welcher wir nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz unterliegen. Hierfür haben wir im Berichtsjahr unsere Risikoanalyse, sowohl für unseren eigenen Geschäftsbetrieb als auch direkte Partner, fortgeführt. Anknüpfungspunkte sind hierbei unsere wesentlichen Güter.



Unsere Geschäftsführung bekennt sich in der Grundsatzklärung ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte. Der hohe Anteil an inländischen Lieferanten trägt dazu bei, menschenrechtliche Risiken entlang der Lieferkette insgesamt gering zu halten. Als Bauunternehmen mit starkem körperlichem Einsatz hat für uns die sichere und gesunde Arbeitsgestaltung hohe Priorität. Zugleich sind wir uns der Umweltauswirkungen der Branche bewusst und betrachten den Schutz der Umwelt als festen Bestandteil unserer

Sorgfaltspflicht. Um Bewusstsein und Kompetenz in der Beschaffung zu stärken, haben wir im Berichtsjahr eine Schulung zum nachhaltigen Lieferanten- und Lieferkettenmanagement durchgeführt. Sie behandelte gesetzliche Anforderungen, praxisnahe Fallbeispiele und unser Werteverständnis – und wurde von 98% unserer Einkäufer erfolgreich absolviert. Damit unterstreichen wir unseren Anspruch an verantwortungsvolles Handeln und festigen unsere Position als verlässlicher und nachhaltig handelnder Partner.



Im Berichtsjahr haben wir das Konzeptionsprojekt „Integrierter Beschaffungsprozess“ erfolgreich abgeschlossen und in die Umsetzung überführt. Zur effizienten Realisierung und zur Sicherstellung einer hohen Wirkung in der Praxis wurde die Implementierung in zwei Folgeprojekte aufgeteilt. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglicht eine fokussierte Bearbeitung technischer, organisatorischer und prozessualer Anforderungen, fördert die Einbindung relevanter Stakeholder und schafft Transparenz über Fortschritt und Nutzen. Ziel ist es, unseren Beschaffungsprozess entlang ökologischer, sozialer und ökonomischer Kriterien weiter zu standardisieren, digitale Schnittstellen auszubauen und die Lieferkette noch resilienter und nachhaltiger zu gestalten. Die beiden Folgeprojekte bilden damit die Grundlage für messbare Verbesserungen von der Datentransparenz über Compliance bis hin zur Risikoreduzierung.

## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERBESSERN UNS STETS

### WIR GENERIEREN IDEEN, SIND AGIL UND ARBEITEN IN PROZESSEN

#### QUALITÄTSMANAGEMENT – LERNEN. VERBESSERN. GEMEINSAM WACHSEN

Bei LEONHARD WEISS entsteht Qualität nicht zufällig: Sie ist das Resultat klar definierter Prozesse, engagierter Mitarbeiter und eines konsequent gelebten Verbesserungsanspruchs.

Seit unserer ersten ISO 9001-Zertifizierung im Jahr 1995 entwickeln wir unser Qualitätsmanagementsystem stetig weiter – im Sinne unserer Kunden, Partner und Mitarbeiter. Unser Verständnis von Qualität ist dabei ganzheitlich, indem wir sie effizient, nachhaltig und innovativ denken und sie über alle Phasen unserer Wertschöpfungskette hinweg verankern. So wird aus einem Qualitätsanspruch erlebbare Realität und aus unserer täglichen Arbeit das, was uns antreibt: Freude am Bauen.

#### QUALITÄT UND NACHHALTIGKEIT ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Jedes Bauprojekt ist einzigartig. Unterschiedliche Rahmenbedingungen – von unvorhersehbaren Wetterbedingungen, über die Bodenbeschaffenheit bis hin zu rechtlichen Vorgaben – erfordern eine präzise Steuerung. Unser Integriertes Managementsystem (IMS) verbindet alle relevanten Themen, wie Qualität, Sicherheit und Gesundheit, Energie, Umwelt, Datenschutz und Nachhaltigkeit. So entstehen Synergien, die unsere Projekte und Prozesse effizienter, nachhaltiger und zukunftsfähiger machen. Unser Ziel sind langlebige Bauwerke in hoher Qualität, verwirklicht durch einen nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.



Qualität ist für uns ein kontinuierlicher Prozess. Jedes Projekt, jeder Prozess und jede Idee bietet eine Chance zur Verbesserung. Aus diesem Grund setzen wir auf systematische Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung.

Audits sind für uns ein entscheidender Qualitätsindikator. Sowohl interne als auch externe Audits liefern wertvolle Einblicke und ermöglichen es uns, gezielte Korrekturmaßnahmen abzuleiten. Kundenaudits fungieren als Spiegelbild unserer Qualität. Ihre Ergebnisse erfassen und analysieren wir regelmäßig, um die Qualitätssicherung ständig zu optimieren.

Um das Qualitätsbewusstsein auf allen Ebenen zu stärken, fördern wir kontinuierlich die Weiterbildung unserer Qualitätsmanagementkoordinatoren (QMK) und Qualitätsbeauftragten (QBs). Weiterhin führt ein neues unternehmensweites E-Learning die Mitarbeiter strukturiert in das Qualitätsmanagement ein und stärkt deren Bewusstsein.

Unsere Plattform für das Prozess- und Dokumentenmanagement sorgt für eine fortlaufende Optimierung durch dokumentierte Zugriffszahlen, Änderungen und modellierte Prozesse. Durch aktuelle, verlässliche Inhalte und schnelle Auffindbarkeit unterstützt sie Mitarbeiter im Arbeitsalltag wesentlich.

Bereits dieses Jahr haben wir ein neues Konzept für ein greifbareres und wirkungsvolleres Ideenmanagement erarbeitet. Im Fokus steht eine benutzerfreundlichere, intuitiv bedienbare Oberfläche, die allen Mitarbeitern den einfachen Zugang zu Ideen, Vorschlägen und Verbesserungen ermöglicht. Damit schaffen wir die Grundlage, Verbesserungsmanagement im Alltag aktiv zu leben, Transparenz über den Status von Ideen zu erhöhen und Erfolge sichtbar zu machen. Die Umsetzung des neuen Ideenmanagements erfolgt ab 2026.

## QUALITÄT IN ZAHLEN UND FAKTEN 2025



**26**

Interne Audits



**24**

Externe Audits



**88**

Verbesserungsmaßnahmen



**80.802**

Zugriffe auf Dokumente



**8**

Interne HSEQ-Auditoren



**9**

Qualitätsmanagement-koordinatoren (QMK)



**58**

Qualitätsbeauftragte (QB)



**2.158**

Optimierte Dokumente



## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND HALTEN UNS AN REGELN

### WIR FOLGEN UNSEREM INNEREN KOMPASS

#### COMPLIANCE

Für LEONHARD WEISS sind Geschäftsethik und Compliance zentrale Elemente einer erfolgreichen Geschäftsführung und gelebten Kundenorientierung. Gesetzestreu Verhalten ist eine unverzichtbare Voraussetzung unserer unternehmerischen Tätigkeit und trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Für alle Mitarbeiter sind neben gesetzlichen Vorschriften und sonstigen geltenden Regelungen der Staaten, in denen wir tätig sind, alle unternehmensinternen Regeln und Standards verbindlich. Ethische Standards wie Integrität, Fairness und gesellschaftliche Verantwortung sind für uns als wertebasiertes, familiengeführtes Bauunternehmen eine Selbstverständlichkeit. Diesem Verständnis folgend, ist unser Compliance-System ein fester Bestandteil von LEONHARD WEISS.



Es definiert die generellen Prinzipien unseres Handelns untereinander, mit Lieferanten und Nachunternehmern sowie Auftraggebern und sonstigen Dritten. Der Verhaltenskodex ist die Basis und der gemeinsame Nenner für alle Mitarbeiter – einschließlich aller verbundenen Unternehmen im In- und Ausland. Darüber hinaus sind unsere Lieferanten, Dienstleister und Nachunternehmer vertraglich dazu verpflichtet, unsere Grundsätze einzuhalten. Unser Compliance-System umfasst folgende Schwerpunkte:



Mensch, Arbeit,  
Soziales



Wirtschaftsethik



Umweltschutz  
und Nachhaltigkeit



Hinweise auf  
Fehlverhalten

Ein wichtiger Meilenstein dieser Entwicklung ist die im Dezember 2025 erstmals erfolgreich nach ISO 37301 erfolgte Zertifizierung unseres Compliance Management Systems. Besonders bedeutsam ist, dass diese erfolgreiche Zertifizierung nahezu genau zehn Jahre nach der Einführung von Compliance bei LEONHARD WEISS und der Veröffentlichung der ersten Fassung des Compliance-Kodex erfolgt. Dies unterstreicht die langfristige, kontinuierliche Entwicklung und nachhaltige Verankerung von Compliance bei LEONHARD WEISS.

Auch organisatorisch ist die Compliance fest im Unternehmen verankert. So stehen den Mitarbeitern mehrere Anlaufstellen bei Fragen oder gar Hinweisen auf Compliance-Verstöße zur Verfügung. Im vergangenen Jahr haben wir den Weg für eine weitere Meldemöglichkeit geebnet.

#### GESCHULTE MITARBEITER COMPLIANCE

2023	2024	2025
2.341	1.325	2.391

Mit dem Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes stellten wir unseren Mitarbeitern ein Hinweisgebertool zur Abgabe von Hinweisen, auf Wunsch auch anonym, zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem funktioniert, wie ein von zwei Seiten zugängliches, sicheres Schließfach, das auch nach Abgabe eines Hinweises eine vertrauliche Kommunikation zwischen Hinweisgeber und Bearbeiter ermöglicht. Zudem findet ein enger Austausch zwischen den Ansprechpartnern der Bereiche und einer zentralen Koordinationsstelle statt. Für ein wirksames Compliance-System ist eine gelebte und wirksame Compliance unerlässlich. Daher sind Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für uns von zentraler Bedeutung.

### KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Wir tolerieren keine strafbaren Geschäftspraktiken, insbesondere keine Form der Korruption. Die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter stellen höchste Ansprüche an deren Vermeidung und Bekämpfung. Wir treffen alle Entscheidungen ausschließlich auf der Basis unternehmerischer Überlegungen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. In keiner Weise nehmen wir durch das Anbieten oder Gewähren von persönlichen Vorteilen Einfluss auf die Entscheidungen unserer Geschäftspartner und deren Mitarbeiter, von Amtsträgern oder sonstiger Dritter. Wir dulden auch nicht den Versuch anderer, unsere Tätigkeit auf diese Weise unsachgemäß zu beeinflussen und fordern entsprechend auch keine gesetzeswidrigen persönlichen Vorteile oder nehmen diese an.

### DATENSCHUTZ

Im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung gewinnen Daten immer mehr an Bedeutung. Der Gedanke, der dem Datenschutz zu Grunde liegt, besagt, dass die informelle Selbstbestimmung ein grundlegendes Persönlichkeitsrecht ist, welches es zu wahren gilt. Vor diesem Hintergrund tun wir gut daran, den Datenschutz ernst zu nehmen. Die Beachtung des Datenschutzes und seiner Regelungen ist ein wichtiges Signal an unsere Partner und an unsere eigenen Mitarbeiter. Es zeugt von Verantwortung und Verlässlichkeit. Daher arbeitet LEONHARD WEISS fortlaufend an der Intensivierung des Datenschutzes innerhalb des Unternehmens. Mit dem Datenschutzbeauftragten, der Datenschutz-Koordinationsstelle und den unternehmensinternen Regeln und Standards definieren wir einen Rahmen, in welchem der Schutz personenbezogener Daten angemessen berücksichtigt wird.

### GEMELDETE DATENSCHUTZPANNEN

2023	2024	2025
1	1	1



### STEUERN

Die Erhebung von Steuern zur Deckung des Staatshaushalts ist eines der wichtigsten Ziele zur Finanzierung staatlicher Aufgaben. Deshalb betrachten wir Steuern als wesentlichen Teil einer funktionierenden Corporate Governance und halten uns strikt an steuerrechtliche Regelungen. In diesem Sinne entrichtet LEONHARD WEISS seine Steuern nach dem Wertschöpfungsprinzip und verfolgt keine Steuerstrategie, noch erhebt das Unternehmen eine Gruppensteuerquote. Die Verrechnung von gruppeninternen Aktivitäten erfolgt unter Anwendung des Fremdvergleichsgrundsatzes (arm's length principle).



Der zentrale Steuerfachbereich verantwortet die nationale Steuerfunktion und berichtet an die kaufmännische Leitung der Geschäftsführung. Sie beobachtet alle nationalen und internationalen Entwicklungen im Bereich des Steuerrechts, auch unter Einbeziehung externer Spezialisten. Gegenüber den Finanzbehörden verhält sich LEONHARD WEISS kooperativ und arbeitet eng mit ihnen zusammen. Dies reduziert die steuerlichen Risiken und erhöht die Sicherheit der gewählten steuerlichen Standpunkte. Eine aktive Einflussnahme auf Gesetzgebung seitens LEONHARD WEISS erfolgt nicht. LEONHARD WEISS hat in den letzten Jahren ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) eingeführt. Die Tax Compliance ist ein wirksames Instrument, um Haftungs- und Strafrisiken für Unternehmen und dessen Organe entgegenzuwirken. Das Tax CMS ist bei LEONHARD WEISS ein fortlaufender Prozess, der stetig unter der Prüfung einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft weiterentwickelt wird. Steuerrisiken, wie z. B. etwaige Verdachtsfälle basierend auf Beanstandungen im Rahmen der steuerlichen Betriebsprüfung, werden durch den Steuerfachbereich identifiziert und mithilfe von Maßnahmen minimiert bzw. bestenfalls ganz abgestellt. Dies erfolgt in Abstimmung mit den betroffenen Fachbereichen bzw. dem Bereich Finanzen-Rechnungswesen-Controlling und bei Bedarf unter Einbeziehung der Geschäftsführung.



## KLIMA UND UMWELT

## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN ÖKONOMIE & ÖKOLOGIE IM EINKLANG

### WIR SCHONEN UNSERE UMWELT

Als Bauunternehmen ist es uns bewusst, dass unsere Arbeit direkt in die Umwelt eingreift. Doch wir sehen uns nicht nur als bauausführender Akteur, sondern als Gestalter einer nachhaltigen Zukunft. Unser Ziel ist es, im Einklang mit der Natur zu arbeiten und dabei Verantwortung zu übernehmen, im Sinne der Umwelt, in der wir leben und bauen.

Unser Engagement für den Umweltschutz ist tief in unseren Unternehmenswerten verankert und wird durch ein umfassendes Umweltmanagementsystem, welches seit 2023 nach ISO 14001 zertifiziert ist, gestützt. Unser Umweltmanagement ist mittlerweile fest in Strukturen, Prozessen und Verantwortlichkeiten verankert. Auch die ISO 50001 ist inzwischen etabliert und stärkt unser systematisches Energiemanagement. Beide Managementsysteme wirken zusammen, indem wir umwelt- und energiebezogene Auswirkungen kontinuierlich reduzieren, unsere Energieeffizienz steigern, die Kreislaufwirtschaft fördern und den Ressourceneinsatz optimieren. Durch die Zertifizierungen nach ISO 14001 und ISO 50001 schaffen wir Transparenz, steigern unsere Effizienz und stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Workshops und Schulungen sensibilisieren unsere Mitarbeiter, damit sie aktiv zur Umsetzung unserer Umwelt- und Energiepolitik beitragen. So leisten wir nicht nur einen Beitrag zum Klimaschutz, sondern auch zur Sicherung unserer gemeinsamen Zukunft – mit Freude am Bauen und Respekt vor der Natur.

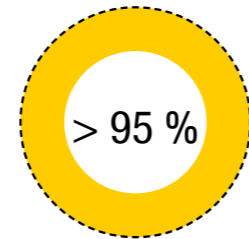


## WIR SIND AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALITÄT

### TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Dem Pariser Klimaabkommen folgend hat sich LEONHARD WEISS das Ziel gesetzt, bis spätestens 2045 über alle Scopes hinweg klimaneutral zu werden. Nebst unseren seit 2020 nach den internationalen Standards des Greenhouse Gas Protocols erfassten Scope 1- und Scope 2-Emissionen arbeiten wir derzeit intensiv an der Erhebung unserer Scope 3-Emissionen. Diese stellen den größten Hebel bei der Erreichung unseres Ziels dar. Zudem befassen wir uns intensiv mit der Konsistenz, Relevanz und Vergleichbarkeit unserer Daten. Mit rund 89 % wird der größte Teil unseres Energieverbrauchs durch den Einsatz von Treibstoff verursacht. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Baumaschinen und Baugeräte sowie für deren Transport von und zu den Baustellen benötigt. Auch die Nutzung der Firmenfahrzeuge fließt in den Treibstoffverbrauch mit ein. Darüber hinaus kommen häufig Dieselgeneratoren zur Stromversorgung von Baucontainern zum Einsatz, sofern auf der Baustelle keine Anbindung an das Stromnetz möglich ist. Einen weiteren markanten Anteil beim Energieeinsatz stellt der Stromverbrauch dar. Seit 2024 decken wir mit unseren Stromrahmenverträgen mehr als 90 % unseres Strombedarfs an eigenen und angemieteten Standorten als auch unsere Baustellen mit Strom aus erneuerbarer Energie ab und konnten diesen Anteil 2025 auf 95 % erhöhen.

2025 wurden durch eigene PV-Anlagen insgesamt 671 MWh (2024: 562 MWh) erzeugt, was einer Steigerung von rund 19 % entspricht. Davon konnten rund 78 % selbst genutzt werden, während der Rest in das Stromnetz eingespeist wurde. Der höhere Eigenverbrauchsanteil bedeutet eine Erhöhung gegenüber dem Vorjahr um 31 % und trägt dazu bei, Kosten zu senken und unsere Autarkie zu erhöhen.



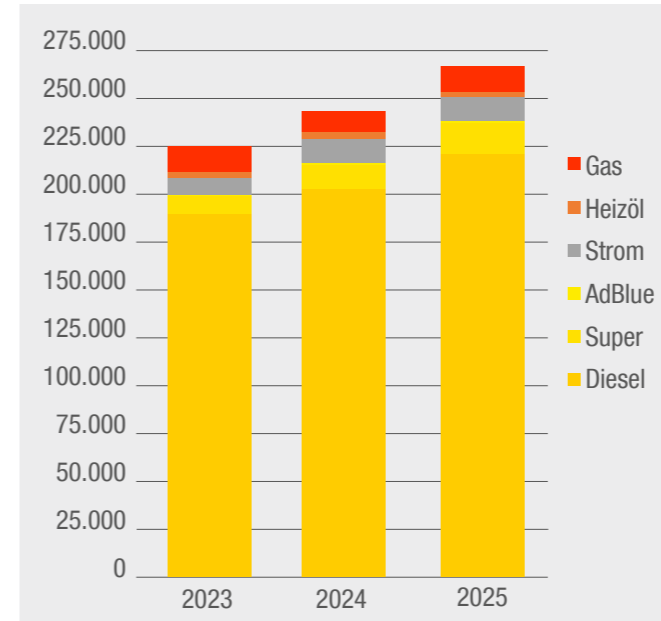
Strom aus erneuerbaren Energien an unseren Standorten

Energieverbräuche in MWh <sup>1</sup>	2023	2024	2025
Wärmeenergie	16.401	14.537	15.757
Strom	9.242	12.893	13.202
Treibstoffe <sup>2</sup>	199.446	215.795	241.746
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>225.089</b>	<b>243.225</b>	<b>270.788</b>

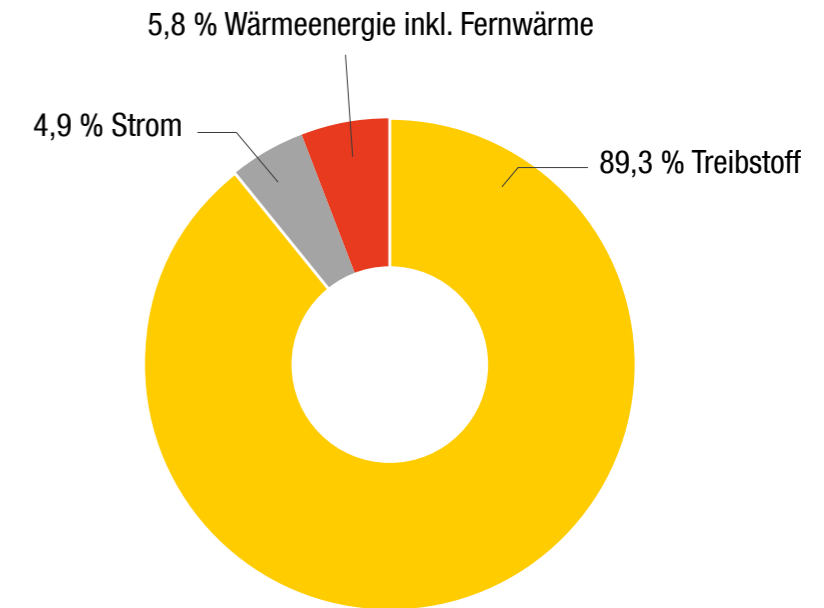
<sup>1</sup> Die Werte weichen von den in den Jahren 2020 bis 2023 berichteten Zahlen ab, da diese nun ausschließlich auf die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezogen sind, um die Konsistenz im Bericht zu gewährleisten.

<sup>2</sup> Bei den Treibstoffen wird auch die private Nutzung der Firmenfahrzeuge miteinbezogen.

## Energieverbrauch 2023 – 2025



## Energie-Mix 2025



Der dritte wesentliche Energieverbrauch ist auf den Einsatz von Wärmeenergie zum Beheizen von Gebäuden und Baucontainern zurückzuführen. Diese wird überwiegend durch den Einsatz von Gas (4,9 %) und Heizöl (0,9 %) erzeugt.

Ein steigendes Auftragsvolumen erfordert einen höheren Energieeinsatz. Daher betrachten wir unseren Gesamtenergieverbrauch stets im Verhältnis zur erbrachten Bauleistung. Im Jahr 2025 lag der Energieintensitätsquotient bei etwa 109,8 MWh pro Million Euro Bauleistung. Der leichte Anstieg von rund 1 % gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass zusätzliche Energieträger erstmals umfassend in die Berechnung einbezogen wurden. Weitere Einflussfaktoren sind methodische Anpassungen, eine verbesserte Datengrundlage, aktualisierte Emissionsfaktoren sowie strukturelle Effekte in der Projektabwicklung.

Die Ermittlung der Energieverbräuche basiert auf Rechnungen von Energieversorgern, Nebenkostenabrechnungen, Ablesungen von Zählerständen sowie Hochrechnungen. Bei erforderlichen Umrechnungen wurden Durchschnittspreise und die Umrechnungsfaktoren gemäß dem Informationsblatt CO<sub>2</sub>-Faktoren des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle herangezogen.

**SCOPE 1 UND 2**

Eines der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie besteht darin, bis zum Jahr 2045 Klimaneutralität zu erlangen. Seit 2020 ermitteln wir unseren Scope 1- und Scope 2-Fußabdruck und haben darauf basierend einen Stufenplan entwickelt, um unsere Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>-e) schrittweise zu reduzieren. Dieser umfassende Stufenplan ist in vier zentrale Themenfelder unterteilt: Fuhrpark, Maschinen- und Gerätepark, Strom und Wärme von Gebäuden sowie Strom und Wärme auf Baustellen. Alle zwei Jahre werden die Umsetzung und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen geprüft und, falls erforderlich, angepasst. Zusätzlich wird alle sechs Monate der Fortschritt der einzelnen Ziele überprüft und mögliche Schnittstellen sowie Herausforderungen werden identifiziert. Infolgedessen passen wir die Projekte, die auf die Ziele einzahlen, entsprechend an.

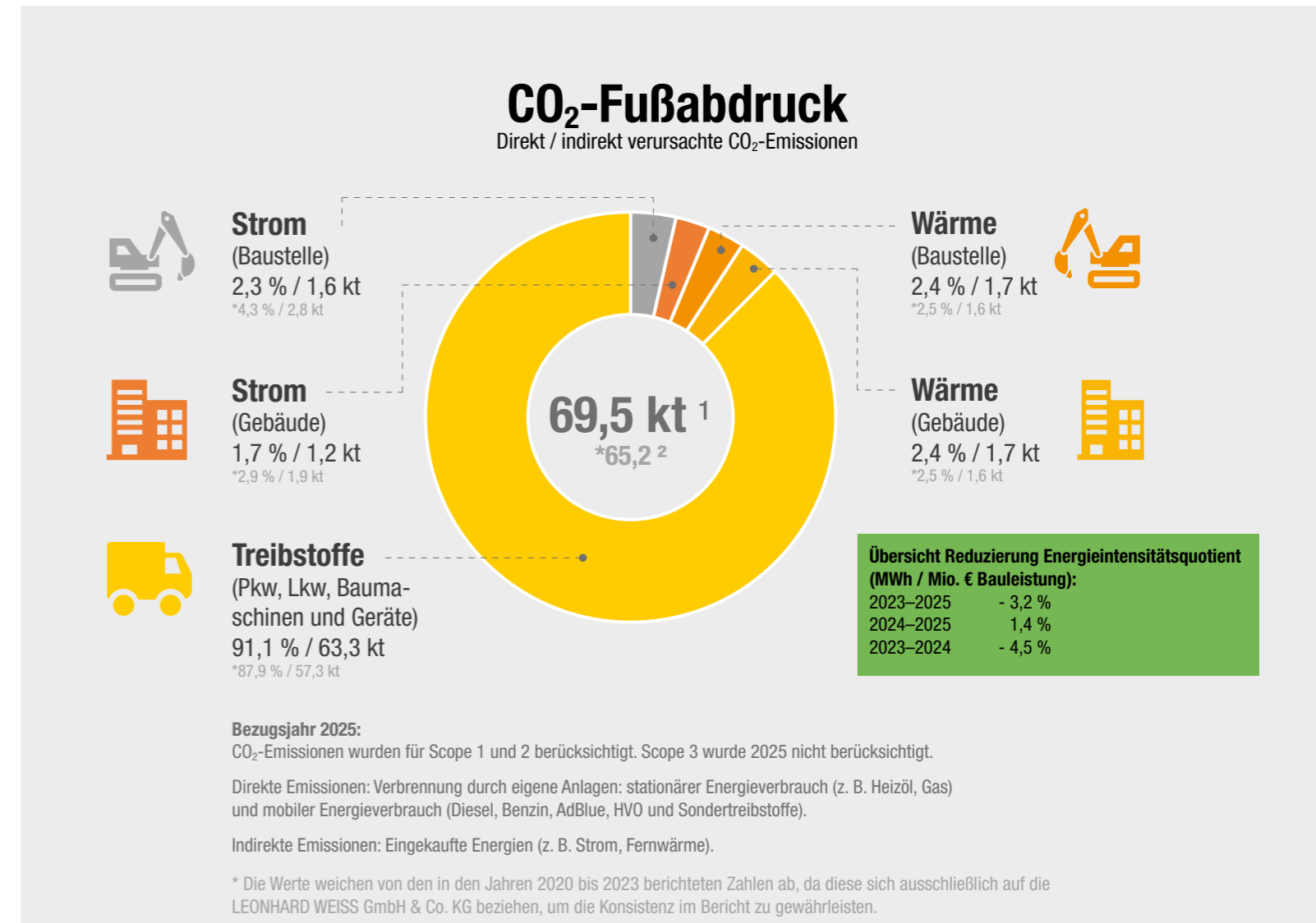
Auf den Stufenplan zur Klimaneutralität zahlen aktuell insgesamt 17 unternehmensinterne Projekte ein. Sechs Projekte sind bereits erfolgreich angeschlossen.

**Unser Stufenplan sieht folgende Ziele vor:**

- » Ab 2035 betreiben wir CO<sub>2</sub>-neutrale Immobilien
- » Bis 2037 betreiben wir einen CO<sub>2</sub>-neutral betriebenen Fuhrpark
- » Bis 2037 betreiben wir CO<sub>2</sub>-neutrale Baustelleneinrichtungen
- » Bis 2040 betreiben wir einen zu 90 % CO<sub>2</sub>-neutralen Maschinenpark

CO <sub>2</sub> -Fußabdruck in t	2023	2024	2025
Wärme	3.557	3.201	3.389
Strom	3.383	4.719	2.768
Treibstoffe	53.002	57.340	63.324
<b>Gesamt</b>	<b>59.942</b>	<b>65.260</b>	<b>69.481</b>

Berechnung von 2023 nach Standards 2024 (Vergleichbarkeit).



Für Scope 1 wurden alle Emissionen berücksichtigt, die durch die direkte Verbrennung in eigenen Anlagen und Maschinen entstehen. Hauptquelle der Treibhausgasemissionen ist der Einsatz der Treibstoffe Diesel und Benzin. Weiterhin wurde bei Scope 1 der Einsatz von Gas und Öl für Heizzwecke berücksichtigt. Unter Scope 2 fallen die Emissionen durch den Einkauf von Energie. Diese beziehen sich überwiegend auf die Nutzung von Strom und teilweise Fernwärme. Die Berechnung der Emissionen erfolgte in Anlehnung an das gültige Informationsblatt CO<sub>2</sub>-Faktoren (Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle).

<sup>1</sup> Erläuterung Erhöhung Ausstoß: Der Anstieg des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Bauleistung um rund 10 % gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist, was einen dementsprechend höheren Energiebedarf zur Folge hatte. Zudem verbessern wir von Jahr zu Jahr die Qualität der Datenerhebung. Dies ermöglicht uns präzisere Berechnungen durchzuführen und demnach Abweichungen zu den Kennzahlen aus den Vorjahren zur Folge haben.

### SCOPE 3

Scope 3 ist ein entscheidender Aspekt des Treibhausgasprotokolls (Greenhouse Gas Protocol), das international anerkannt ist und sich auf indirekte Emissionen bezieht, die in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens auftreten. Sie entstehen durch Aktivitäten, die das Unternehmen nicht unmittelbar kontrolliert, aber dennoch beeinflussen kann, wie zum Beispiel durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Geschäftsreisen oder die Pendlerwege von Mitarbeitern.

Aufbauend auf dem 2024 erweiterten Scope-3-Konzept starteten wir 2025 die systematische, unternehmensweite Erhebung der relevanten Scope-3-Daten und führen diesen Prozess bis Ende 2026 fort. Ziel ist es, für alle uns maßgeblichen Kategorien eine belastbare, konsistente und standardisierte Datengrundlage zu schaffen, die sowohl die interne Steuerung als auch externe Berichterstattung langfristig trägt.

Hierfür strukturieren wir die Umsetzung in klar abgegrenzte Teilprojekte je Scope-3-Unterkategorie. Wo vorhanden, nutzen wir bestehende Systemdaten, ergänzen sie um projekt- und lieferantenspezifische Informationen und berücksichtigen branchenspezifische Besonderheiten. So bauen wir schrittweise eine Vergleichbarkeit und Reproduzierbarkeit auf.

#### Unser Fokus liegt auf:

- » der strukturierten Datenerhebung und Qualitätssicherung, einschließlich definierter Prozesse und Nachvollziehbarkeit
- » der Integration in unsere bestehenden Reporting- und Controlling-Routinen
- » der schrittweisen Verstetigung: von Piloterhebungen hin zu standardisierten, jährlichen Erhebungs- und Berichtszyklen
- » der Harmonisierung von Schnittstellen zwischen Fachbereichen und der Nutzung effizienter Datenflüsse
- » dem zukünftigen Dialog mit Lieferanten und Dienstleistern

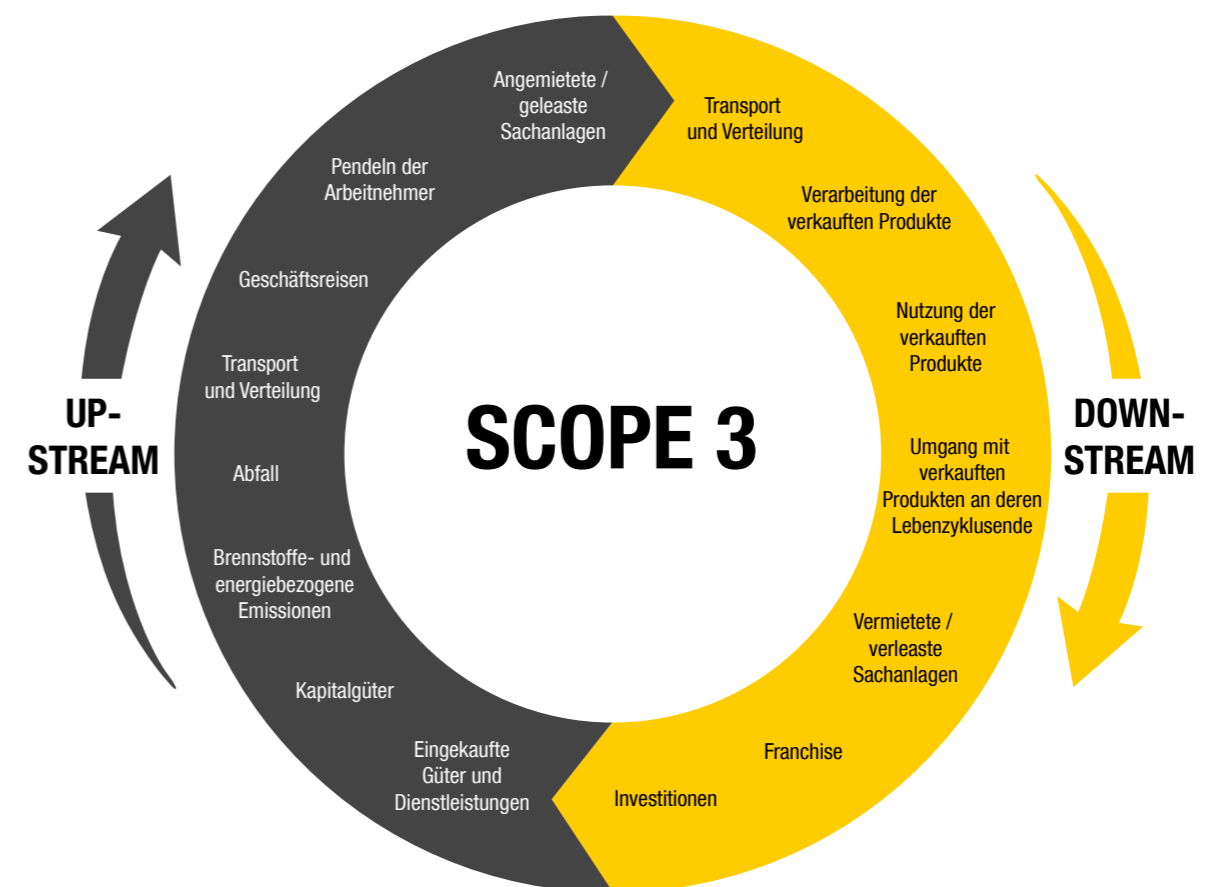
Parallel entwickeln wir methodische Leitplanken weiter: Dazu zählen wir den Umgang mit Schätzungen und Datenlücken, einheitliche Berechnungslogiken sowie klare Kriterien für die Relevanzbewertung von Kategorien.

Auf Basis der verbesserten Datenqualität können wir zukünftig prüfen, in welchen Kategorien Reduktionsmaßnahmen ihre Wirkung entfalten (z. B. materialbezogene Hebel, optimierte Transportwege, recyclingfähige Stoffströme, effizientere Entsorgungswege, reisearme Kollaborationsformen etc.). Die Ergebnisse fließen in unsere interne Steuerung ein und bilden die Grundlage für eine transparente Berichterstattung sowie die Priorisierung weiterer Schritte.

Mit diesem Vorgehen schaffen wir verlässliche Strukturen und Prozesse, erhöhen die Datengüte und stärken die Handlungsfähigkeit unseres Unternehmens zum Thema Scope 3.

#### Dabei haben wir initial folgende Felder des Scope 3 betrachtet:

- » Eingekaufte Güter
- » Eingekaufte Dienstleistungen
- » Kapitalgüter
- » Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- » Transport und Verteilung vorgelagert
- » Abfall
- » Geschäftsreisen
- » Pendeln der Arbeitnehmer
- » Angemietete oder geleaste Sachanlagen
- » Vermietete oder verleaste Sachanlagen
- » Investitionen



### LW.KRAFTWERK

In 2025 haben wir das Zukunftsprojekt LW.KRAFTWERK entwickelt. Damit setzen wir einen weiteren Schritt in Richtung nachhaltiger Energieversorgung. Gemeinsam mit unserem Partner Sustainable Exergy wird künftig erneuerbarer Strom aus eigenen Erzeugungsanlagen genutzt und flexibel an Unternehmensstandorten sowie auf Baustellen bereitgestellt.

Ab 2026 soll mit dem Start eines eigenen Bilanzkreises die Möglichkeit geschaffen werden, erzeugten Strom effizient zu verteilen. Im Rahmen der Partnerschaft kommen fortschrittliche, KI-basierte Analysen zum Einsatz, die Stromverbräuche prognostizieren und ein dynamisches Lastmanagement ermöglichen. Dadurch wird der Einsatz nachhaltiger Energie optimiert und die Energieeffizienz gesteigert.“



„**Das LW.KRAFTWERK ermöglicht es uns als Familienunternehmen, unsere zukünftige Energieversorgung ganzheitlich zu denken und kontinuierlich zu entwickeln. Für uns, unsere Kunden und perspektivisch auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

**MARCUS HERWARTH**  
Vorsitzender der Geschäftsführung  
Geschäftsführer Gleisinfrastrukturbau

„**Als Projektleiterin für Innovationen begeistert es mich, ein so zukunftsorientiertes Projekt mit auf den Weg gebracht zu haben. Mit dem LW.KRAFTWERK gehen wir einen zukunftsorientierten Weg hin zu einer nachhaltigen Energieversorgung, die langfristig mehr Unabhängigkeit ermöglicht.**

**PAULINE HERZOG**  
Senior-Projektleiterin, Innovationen



### KLIMABEWUSSTE ENERGIEINNOVATIONEN AUF BAUSTELLEN

Das Morgen bauen bedeutet nicht beim Status Quo des technisch Machbaren zu verbleiben, sondern stets die Augen für Innovationen und die Weiterentwicklung der Technik offen zu halten. Daher sind wir regelmäßig im engen Austausch mit verschiedenen Herstellern und verfolgen den Markt, dessen Produktentwicklungen und Lösungsangebote aufmerksam. Neuester Technik begegnen wir zugewandt, führen umfangreiche Praxistests durch und prüfen etwaige Anwendungsmöglichkeiten.

#### Zu nennen sind hierfür beispielhaft:

- » Einsatz von Batteriespeichern: Nach einer ersten Testphase eines Prototyp-Batteriespeichers im Kraneinsatz, mit dessen Hilfe auf den Einsatz eines Generators verzichtet werden konnte, befinden sich inzwischen mehrere Batteriespeicher im Baustelleneinsatz. Dadurch können herkömmliche Generatoren zunehmend ersetzt und Lärm- und Abgasemissionen reduziert werden.
- » Nach positiv verlaufenen Tests hielten 2024 die ersten elektrisch betriebenen Radlader sowie Teleskoplader Einzug bei LEONHARD WEISS. Mittlerweile wurde der Bestand weiter ausgebaut.
- » Die Installation einer Photovoltaikanlage auf einem Baustellencontainer: Nach der erfolgreichen Entwicklung eines Prototyps in Zusammenarbeit mit unserem Partner EKU Power Drives wurde die Photovoltaikanlage bis zur Serienreife weiterentwickelt. Die Photovoltaikanlage ist an einen 10-kWh-Batteriespeicher angeschlossen und ermöglicht beispielsweise den emissionsfreien Betrieb von Klimaanlage, Laptops oder das emissionsfreie Laden von Werkzeug-Akkus. Dieselaggregate können dadurch zum Teil komplett ersetzt werden. Auch eine Kombination aus Photovoltaikanlagen und Wasserstoffstromerzeuger wurde bereits erprobt.



# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT MODERNSTER TECHNIK

## WIR LENKEN UNSERE MOBILITÄT IN RICHTUNG CO<sub>2</sub>-NEUTRALITÄT

### STRASSENFAHRZEUGE

Rund die Hälfte des gesamten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den Einsatz von Straßenfahrzeugen, die zur Versorgung von Baustellen mit Maschinen, Material und Personal sowie für weitere Dienstzwecke genutzt werden. Hierzu zählen neben den Lkw auch Busse und Pkw. Auch bei der Anschaffung sämtlicher Fahrzeuge werden stets die neusten technischen Standards berücksichtigt. Knapp 95 % aller Straßenfahrzeuge entsprechen der Abgasnorm EURO 6. Der Treibstoffverbrauch je 100 km der einzelnen Fahrzeuggruppen war 2025 rückläufig. Aufgrund der hohen Anzahl an Pkw entfällt der größte Verbrauch auf diese Fahrzeuggruppe, obwohl die Pkw im Vergleich zu den Lkw einen deutlich geringeren Verbrauch aufweisen. Um im Bereich der Straßenfahrzeuge den Treibstoffverbrauch und somit auch den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu reduzieren, optimieren wir Prozesse und testen alternative Antriebstechniken.

Durchschnittlicher Treibstoffverbrauch in l je 100 km <sup>1</sup>	2023	2024	2025
Pkw <sup>2</sup>	6,60	7,26	5,41
Busse / Kombi / Doka	10,42	12,41	8,80
Klein-Lkw	19,23	30,16	29,77
Lkw	36,40	45,57	37,85

Anteil am Treibstoffverbrauch der Straßenfahrzeuge in % <sup>1</sup>	2023	2024	2025
Pkw <sup>2</sup>	34	37	37
Busse / Kombi / Doka	20	27	25
Klein-Lkw	16	7	6
Lkw	30	29	32

<sup>1</sup> Für eine genauere und technisch korrekte Zuordnung wurde 2024 die Clusterung angepasst. Dies führt zu einer Diskrepanz der Kennzahlen im Vergleich zu den Vorjahren. Zudem wird der durchschnittliche Treibstoffverbrauch ab dem kommenden Berichtsjahr in kWh je 100 km (statt l je 100 km) erfasst.

<sup>2</sup> Umfasst auch die Privatnutzung der Firmenfahrzeuge.

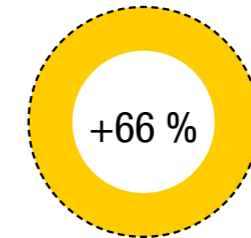
### KONTINUIERLICHER AUSBAU UNSERER E-INFRASTRUKTUR

Zur Erreichung unseres Stufenplans zur CO<sub>2</sub>-Reduktion in Scope 1 und 2 bauen wir unsere E-Infrastruktur konsequent aus. Nach den beiden Projekten „Elektropioniere 1.0“ und „Elektropioniere 2.0“ haben wir in 2025 auch das weiterführende Projekt „Elektropioniere 3.0“ erfolgreich abgeschlossen. Das ursprüngliche Ziel, das Thema „Elektromobilität“ ganzheitlich zu betrachten und einen guten LW-Weg zu finden, haben wir inzwischen erreicht.

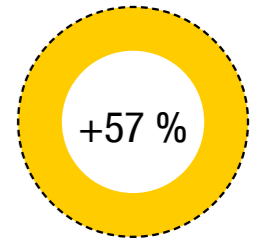
Mit diesem Projekt haben wir einen wichtigen Schritt in Richtung klimabewusstes Bauen gemacht und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks. Der Ausbau erfolgte auf Basis des individuellen Bedarfs an E-Pkw und unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten vor Ort.

Mehr als 410 Fahrzeuge unserer Flotte sind bereits elektrisch unterwegs oder werden es in Kürze sein. Zusätzlich erhöhen wir die Attraktivität durch eine größere Modellvielfalt: In allen Fahrzeugklassen steht ein attraktives Portfolio zur Verfügung. Insbesondere mit Blick auf die Reichweite haben wir die Auswahl an Elektrofahrzeugen kontinuierlich verbessert.

Zudem haben wir an allen LW-Standorten eine E-Ladeinfrastruktur und das Aufladen zu Hause ist ebenfalls möglich. Viele Erfahrungen aus dem Projekt konnten in die eigene Wertschöpfung im Netzbau einfließen und gingen beim bauma Innovationspreis unter dem Titel „E-Mobilität 360°“ als Finalist in der Kategorie „Bauen“ ins Rennen.



Ladepunkte im Vgl. zu 2024



Elektrofahrzeuge im Vgl. zu 2024

### DIE SCHWERPUNKTE DER VERGANGENEN JAHRE

#### 2022 #Elektropioniere 1.0

- » Ladeinfrastruktur in Göppingen und Satteldorf aufgebaut
- » Firmenwagenflotte um Elektrofahrzeuge erweitert
- » Laden bei LW und deutschlandweit ermöglicht
- » Laden zu Hause konzeptioniert und pilotiert
- » Prozesse für Entgeltvorteile entwickelt und eingeführt
- » Laden von privaten E-Pkw an LW-Standorten ermöglicht

#### 2023 #Elektropioniere 2.0

- » Ladeinfrastruktur an allen eigenen LW-Standorten ausgebaut
- » Start des Ausbaus an angemieteten LW-Objekten
- » Laden auf Baustellen konzeptioniert
- » Laden von E-Bikes an den Hauptstandorten umgesetzt
- » Angebot an attraktiven Elektrofahrzeugen weiterentwickelt
- » Automatisierte Abrechnungsprozesse für E-Flotte

#### 2024 #Elektropioniere 3.0

- » Einfaches Laden auf Baustellen für Pkw und Nutzfahrzeuge
- » Angebot an attraktiven Elektrofahrzeugen und E-Nutzfahrzeugen weiterentwickelt
- » Pilottest mit E-Nutzfahrzeugen in Kooperation mit Baustellen
- » Ladeinfrastruktur an angemieteten LW-Standorten weiter ausgebaut
- » Bezuschussung für private Wallboxen für das abrechnungsfähige Laden@home

#### 2025 #Elektropioniere 3.0

- » Überführung der Aktivitäten in laufende Prozesse und Zuständigkeiten

## WIR BEWEGEN GROSSES

### BAUMASCHINEN

Neben den Straßenfahrzeugen haben die Baumaschinen, zu denen auch Baugeräte zählen, einen enormen Anteil am Kraftstoffverbrauch und tragen dadurch stark zu unseren Emissionen bei. Auch im Bereich der Baumaschinen werden bereits Maßnahmen ergriffen, die zu einer Reduktion des Treibstoffverbrauchs und der Treibhausgasemissionen führen sollen.



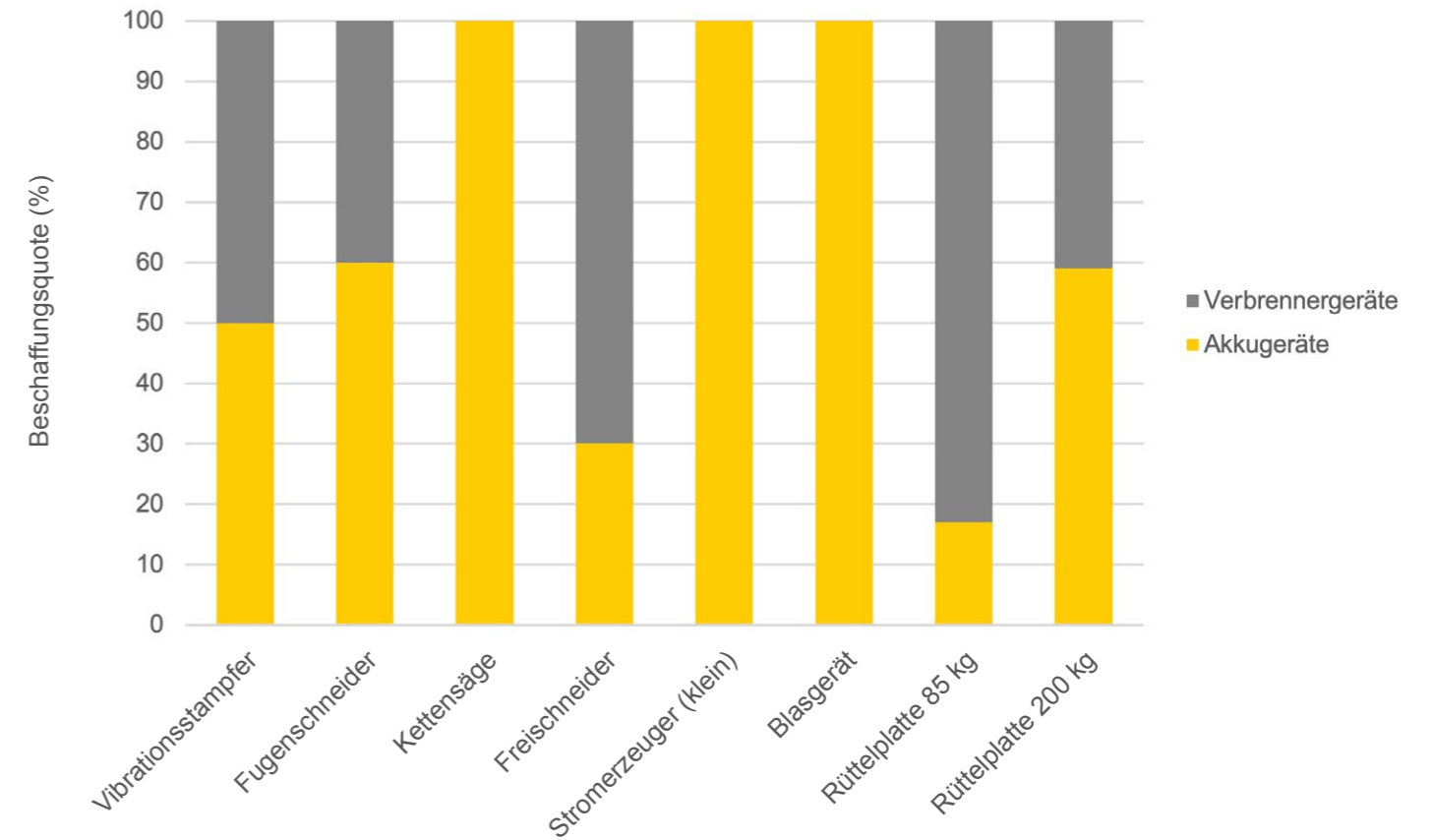
### DIGITALISIERUNG DER BAUMASCHINENFLOTTE

Die Digitalisierung der Baumaschinenflotte und die Automatisierung von Prozessen spielen eine bedeutende Rolle für LEONHARD WEISS, da sie die Effizienz erhöhen und den Nachhaltigkeitsgedanken fördern. Mit inzwischen mehr als 13.000 integrierten Baumaschinen und Geräten im Telematik-Portal wurde ein bedeutender Meilenstein bei der Digitalisierung der Baumaschinenflotte erreicht. Telematik- und IoT-Lösungen verbinden unsere Baumaschinen und Geräte digital mit einer zentralen Plattform. Neben Baumaschinen mit einer Hersteller-Telematik können auch ältere und kleinere Geräte ohne eigene Telematik dank einer Nachrüstung von IoT-Lösungen eingebunden werden. Durch die digitalen Baumaschinendaten werden neben dem Maschinenstandort, wo verfügbar, auch beispielsweise automatisch die Betriebsstunden erfasst. Die Bereitstellung von Maschinenpositionen ermöglicht eine effizientere Logistik, eine Reduktion von Suchzeiten und eine optimale Planung von Werkstatteinsätzen. Die Erfassung der Betriebsstunden macht die Planung notwendiger Wartungsarbeiten proaktiver und erhöht die Verfügbarkeit der Baumaschinen. In Kombination mit der Unterstützung durch digitale Fehlermeldungen lassen sich somit viele Anliegen remote bearbeiten und proaktiv in die Planung integrieren. So tragen digitale Baumaschinendaten zu einer Minimierung von Warte- und Ausfallzeiten sowie zu einer Reduktion der externen Serviceeinsätze durch Hersteller auf der Baustelle bei.

### ALTERNATIVE ANTRIEBE

Nicht nur im Straßenverkehr gewinnen elektrische Antriebe zunehmend an Bedeutung. Bereits seit mehreren Jahren setzt LEONHARD WEISS akkubetriebene Kleingeräte wie beispielsweise Akkustampfer auf Baustellen ein. Lokal entstehen keine CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Verwendung des Geräts. Damit haben wir zur Unterstützung für die fortlaufende Verbesserung und der weiteren Entwicklung emissionsfreier bzw. -armer Geräte beigetragen und deren Einsatz punktuell getestet. 2022 haben wir eine permanente Testphase ins Leben gerufen, um akkubetriebene Baumaschinen und Baugeräte unterschiedlicher Hersteller zu prüfen. Aufgrund der Tests wurde für ausgewählte Gerätegruppen eine verbindliche Einkaufsquote definiert, welche mindestens einmal jährlich überprüft und angepasst wird. Somit gewährleisten wir eine sukzessive und ökonomisch auskömmliche Umstellung in Sinne des LW-Stufenplans. Durch den Ausbau der Ladeinfrastruktur auf Baustellen und an unseren Lagerplätzen wird zudem die Akzeptanz zur Nutzung der Geräte verbessert.

Beschaffungsquote für Akkuprodukte



## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND SCHONEN WERTVOLLE RESSOURCEN

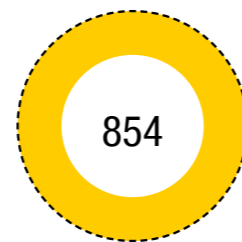
### WIR HABEN NATÜRLICHE LEBENSÄRÄUME IM BLICK

#### ÖKOSYSTEME, BIODIVERSITÄT UND WASSER

Wir sind uns bewusst, dass der Bauprozess unmittelbar in die Umwelt eingreift und behalten Flora, Fauna, Wasser, Boden, Luft und Mensch dennoch im Blick. Um Ökosysteme zu schonen, findet bei der Genehmigung von Bauprojekten eine enge Abstimmung zwischen Auftraggeber, Landratsämtern und Umweltbehörden zur Festlegung schützender und umweltschonender Maßnahmen statt.

Unsere Experten aus der Geotechnik erarbeiten projektspezifische Konzepte und setzen somit einen Rahmen, diese Auflagen umzusetzen. Unsere Unterweisungen auf den Baustellen sorgen dafür, dass die Mitarbeiter zu den entsprechenden Umweltthemen sowie diversen Schutzmaßnahmen sensibilisiert werden.

Durch innovative Schulungsmaßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter nicht nur über die wichtigsten Energie-, Nachhaltigkeits- und Umweltthemen informiert sind, sondern auch aktiv zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele beitragen können. Die interaktive Gestaltung des E-Learnings fördert ein tieferes Verständnis für die Auswirkungen unseres Handelns auf Biodiversität, Ökosysteme, Abfallmanagement, Bodenschutz und Wasserressourcen. Gleichzeitig werden konkrete Schutzmaßnahmen vermittelt, die direkt in den Arbeitsalltag integriert werden können, um einen positiven Beitrag zur Umwelt zu leisten. Zusätzlich werden in regelmäßigen Online-Schulungen von unseren Experten aktuelle Themen aus Abfallmanagement, Bodenmanagement und Nachhaltigkeit praxisnah vermittelt.



Umweltunterweisungen

#### BIODIVERSITÄTSPROJEKT „UNTERNEHMENS NATUR“

Mit „UnternehmensNatur“ gestalten wir unsere Standorte naturnah und leisten einen Beitrag zur Biodiversität – in Kooperation mit dem NABU Baden-Württemberg. 2025 hat sich LEONHARD WEISS im Rahmen des Projekts „UnternehmensNatur“ vom NABU Baden-Württemberg umfangreich zur Umgestaltung ungenutzter Unternehmensflächen beraten lassen. Ziel ist es, die Flächen so zu gestalten, dass ökologisch wertvolle Lebensräume für Pflanzen und Tiere entstehen. Gleichzeitig soll das Mikroklima am Standort verbessert werden, um klimatischen Herausforderungen entgegenzuwirken.

Aufgrund der Größe bieten Unternehmensflächen besonders viel Potenzial. An den Standorten in Satteldorf und Göppingen beträgt der Anteil an Grünflächen jeweils ca. 8 % - dies entspricht insgesamt rund 1,4 ha. Das erworbene Wissen soll in Zukunft vor allem bei Renaturierungsmaßnahmen an den Standorten angewandt werden, um die Flächen ökologisch aufzuwerten. Zudem wird die naturnahe Gestaltung von Außenanlagen fest im Betreiberleitfaden für Immobilien verankert.

#### WASSERMANAGEMENT

Wasser ist und bleibt eine wertvolle Ressource. Aufgrund der Folgen des Klimawandels werden wir zukünftig vermehrt mit Wasserknappheit und mit lokalen Starkregenereignissen konfrontiert sein. Für uns als Bauunternehmen gilt auch hier: Vorsorge ist besser als Nachsorge. Dabei sind für uns der sparsame Umgang und die Versorgung mit Frischwasser, Entsorgung von Bauabwässern und der Umgang mit Niederschlagswasser auf unseren Baustellen besonders relevant. Um den Frischwasserverbrauch für die Reinigung von beispielsweise Fahrzeugen und Baumaschinen zu reduzieren, verwenden wir, wo möglich, an unseren Standorten Regenwasser, das in unterirdischen Zisternen gesammelt wird. Wir sind uns den Auswirkungen unserer Bauprojekte auf das Wasservorkommen bewusst und treffen daher Maßnahmen zum verantwortungsvollen Umgang mit der Ressource Wasser. An den Standorten wird kontaminiertes Abwasser über Abscheideanlagen vorbehandelt.

Trinkwasserverbrauch (ausgen. Baustellen)	2023	2024	2025
in cbm	14.517	13.002	13.899

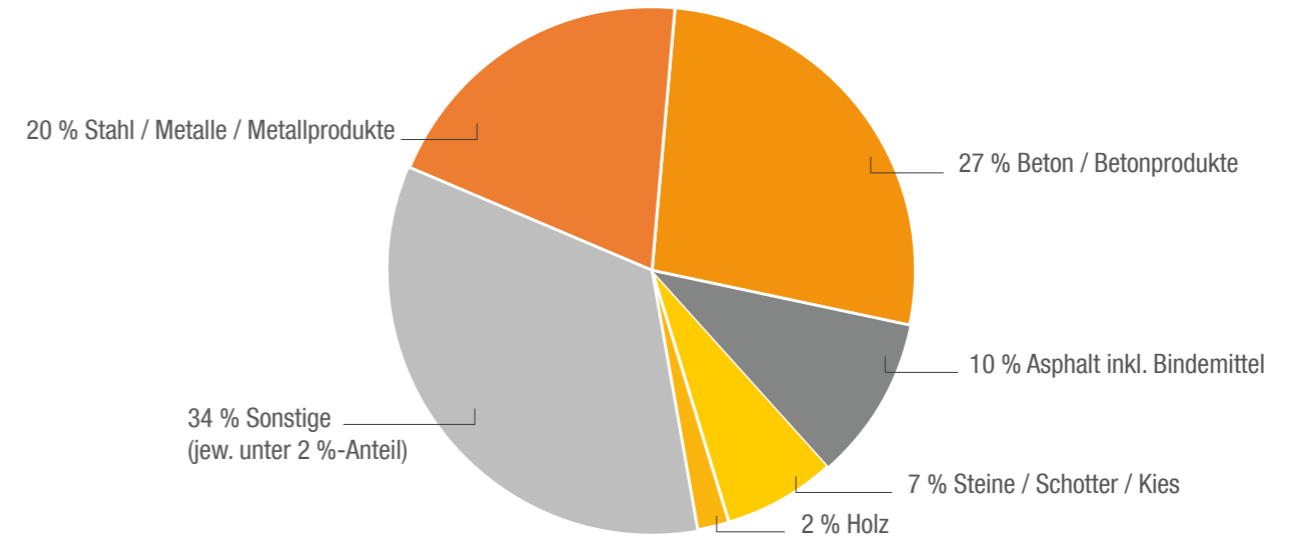
## WIR WERTSCHÄTZEN UNSERE ROHSTOFFE

### MATERIALEINSATZ UND MATERIALKREISLÄUFE

Bauen ist material- und ressourcenintensiv. Viele Baumaterialien werden unter großem Energieeinsatz hergestellt. Deshalb schätzen wir unsere Rohstoffe und wollen ressourcenschonend bauen. Für uns sind deshalb nachhaltiges Bauen und der wiederkehrende Einsatz von Materialien übergeordnete Ziele. Im Sinne der Kreislaufwirtschaft sind wir bestrebt, den Ressourceneinsatz zu reduzieren sowie Produkte und Materialien wiederzuverwenden und hierfür aufzubereiten.

Die wichtigsten Materialgruppen von LEONHARD WEISS stellen Beton und Betonprodukte sowie Stahl(-produkte) und weitere Metalle dar, die zu den besonderen energie- und emissionsintensiven Materialien zählen. Diese machen rund die Hälfte des gesamten Beschaffungsvolumens, ausgehend von den Einkaufspreisen, aus.

Zusätzlich zählen weitere mineralische Baustoffe wie z. B. Boden, Schotter und mineralische Ersatzbaustoffe zu den wesentlich verwendeten Materialien. Um erfolgreich bauen zu können, müssen wir überschüssige mineralische Materialien optimal verwerten, aufbereiten und zurück in den Kreislauf bringen. Mit dem Ansatz des ressourcenschonenden Bauens verfolgen wir eine Lösung für die Gegenwart und die Zukunft.



<sup>1</sup> Die Ermittlung der Daten erfolgt auf Grundlage der Beschaffungskosten und wird daher auch von den Marktpreisen beeinflusst. Eine Auswertung nach Gewicht oder Volumen ist aktuell nicht möglich.

## PRAGSTRASSE IN STUTTGART

In Stuttgart-Bad Cannstatt wird die Pragstraße umgestaltet. LEONHARD WEISS realisiert dieses Vorzeigeprojekt, das direkt auf die Nachhaltigkeitsziele der Landeshauptstadt einzahlt. Die Pragstraße erfährt einen Rückbau von vier auf zwei Fahrspuren. Zusätzlich entstehen ein separater Geh- und Radweg sowie neue Grünflächen.

Im Verlauf der Projektvorbereitung legten wir ein Nachhaltigkeitskonzept für die Ausführung vor. Darin wurden die wesentlichen Potenziale eines nachhaltigen und ressourcenschonenden Bauens ausgearbeitet, geprüft, in das Gesamtprojekt eingeordnet und die umweltrechtliche Machbarkeit beleuchtet.

Inhaltlich liegt bei den Tiefbauarbeiten der Schwerpunkt in der Vermeidung von Abfällen und der Schließung von Stoffkreisläufen. Die im Bauvorhaben vorhandenen Materialien sollen möglichst vor Ort wieder eingesetzt werden. Dies reduziert erheblich die Transportwege, da weniger Überschussmaterial ab- und weniger Neumaterial zugefahren werden musste. Darüber hinaus bestehen Liefermaterialien, die eingesetzt wurden, größtenteils aus Recyclingmaterial.

Die Auswirkungen der reduzierten Transporte sind vor Ort unmittelbar spürbar: In einem stautintensiven Gebiet wie der Stuttgarter Innenstadt wären über 4.000 durch die ursprünglich vorgesehene Bauausführung ausgelöste Transportfahrten eine große Belastung für Anwohnende und andere Verkehrsteilnehmende.

Durch die Wiederverwendung von Ausbaustoffen wurden Materialressourcen geschont. Anstatt neuer Materialien wie Schotter oder Verfüllboden konnte das ausgebaute Material vor Ort z. B. durch Zugabe von Hilfsstoffen so aufbereitet werden, dass es die Qualitätsanforderungen für die Baumaßnahme erfüllt. Außerdem wurde Abfall vermieden. Die Ausbaustoffe mussten nicht entsorgt, sondern konnten als mineralische Ersatzbaustoffe vorschriftsmäßig und ohne Gefährdung von Boden oder Grundwasser eingesetzt werden. Zusammen mit dem Bauherren konnte bei der Baustelle Pragstraße ressourcenschonend und kreislauforientiert gebaut werden.

### KLIMABEWUSSTE BAUSTELLE REZATBRÜCKE

An der A 6 zwischen dem Kreuz Feuchtwangen und Ansbach wird die Rezatbrücke erneuert. LEONHARD WEISS ist mit den zugehörigen Tiefbau- und Erdarbeiten beauftragt. Durch sorgfältige Arbeitsvorbereitung, durchdachte Konzeption und in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber konnten bei diesen Bauarbeiten die Treibhausgasemissionen wesentlich gesenkt werden.

Die Rückbaumenge wurde reduziert und das Rückbaumaterial vor Ort zu mineralischem Ersatzbaustoff aufbereitet. Dieser wurde größtenteils vor Ort eingesetzt und teilweise auf einer anderen Baustelle von LEONHARD WEISS verwendet. Durch die eingesparten Transportemissionen bei Entsorgung von Rückbaumaterial, Anlieferung von Primärbaustoffen sowie die Emissionen durch die Herstellung des Transportmaterials konnte der Ausstoß über 100 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent vermieden werden. Die Qualität in der Ausführung wird dadurch nicht beeinflusst und entspricht vollumfänglich den Anforderungen. Im Rahmen der Qualitätssicherung wurde die umwelt- und bautechnische Eignung engmaschig belegt.

### QUALITÄTSPRÜFUNG / -SICHERUNG: PRÜFSTELLE GEOTECHNIK

Seit 2016 ist unser Geotechniklabor in Plankstadt eine anerkannte Prüfstelle für Baustoffe und Baugemische nach RAP Stra (Richtlinien für die Anerkennung von Prüfstellen für Baustoffe und Baustoffgemische im Straßenbau).

Im Sommer 2024 erfolgte eine Begehung unserer RAP Stra-Prüfstelle in Plankstadt. Wir haben die Begehung der Prüfungskommission bestehend aus Vertretern des Ministeriums für Verkehr BW, der BAST und des Fernstraßenbundesamtes erfolgreich bestanden. In diesem Zusammenhang konnten wir neben dem bestehenden Fachgebiet A1 (Böden und Bodenverbesserungen) noch weitere Fachgebiete anerkennen lassen:

Ab sofort sind für die RAP Stra-Prüfstelle in Plankstadt folgende Fachbereiche anerkannt:

- » Fachgebiet A1 (Böden und Bodenverbesserungen)
- » Fachgebiet H1 (Tragschichten mit hydraulischen Bindemitteln und Bodenverfestigungen)
- » Fachgebiet I1 (Schichten ohne Bindemittel)

Gemäß des Regelwerks für die standardisierte Durchführung von Erdarbeiten im Straßenbau dürfen Eignungsprüfungen nur durch anerkannte Prüfstellen nach RAP Stra ausgeführt werden. Ebenso muss die Güteüberwachung nach EBV (Ersatzbaustoffverordnung) durch eine RAP Stra Prüfstelle (Fachgebiet I1) erfolgen. Mit unserer Anerkennung und den erweiterten Fachgebieten sind wir in der Lage den Anforderungen unserer Auftraggeber noch besser nachzukommen. Insbesondere bei der Güteüberwachung nach EBV sind wir nun flexibler, da die Kapazitäten am Markt sehr begrenzt sind.



### WIR SIND AUF DEM WEG DIE KREISLAUFWIRTSCHAFT WEITER ZU INTENSIVIEREN

Kreislaufwirtschaft ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Schutz von Primärressourcen ist für uns von großer Bedeutung. Wir sind bestrebt, durch Aufbereitung und Einsatz von Ersatzbaustoffen die nicht vermeidbaren Rückbau- und Aushubmaterialien im Stoffkreislauf zu halten.

Vor allem im Rahmen von Rückbaumaßnahmen oder bei der Erstellung von Baugruben ist die Baubranche mit überschüssigem Material konfrontiert. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, auch diese Abfälle konsequent zu reduzieren und die Aufbereitung weiter zu steigern. Dazu bleiben wir für Alternativen aufgeschlossen und geben Forschung sowie neuen Ideen den nötigen Raum in unserem Unternehmen.

In unserer Rolle als Auftragnehmer sind wir in der Regel nicht Erzeuger, sondern Besitzer des Abfalls. Unsere Priorität legen wir auf die Vermeidung und Verwertung von Abfall. Wir sehen uns in der Verantwortung, beim Rückbau bestehender Bauwerke ganz im Sinne der Verwertungspflicht des Kreislaufwirtschaftsgesetzes so viele schadstofffreie Materialien wie möglich auf der eigenen Baustelle oder andernorts wiedereinzusetzen und so weit wie möglich auf die Deponierung zu verzichten. Bei der Herstellung und Verwendung der mineralischen Ersatzbaustoffe ermöglichen wir diesen Materialien ein nächstes Leben im Stoffkreislauf.



### ABFALLMANAGEMENT UND STOFFKREISLAUF ZUSAMMENFASSEN

Bau- und Abbruchabfälle sind in Deutschland der größte Abfallstrom. Wir nutzen unsere Rückbau- und Aushubmassen deshalb auch als Materiallager. Damit gehen wir weiter als die Abfallhierarchie des Kreislaufwirtschaftsgesetzes. Die Prozesse sind digitalisiert, werden stärker verknüpft und die Durchdringung in der Anwendung gesteigert. Mit der internen Stoffstrom-Plattform haben wir ein wesentliches Tool, um verfügbare Mengen bzw. Bedarfe auf Baustellen sichtbar zu machen. Durch Schnittstellen werden Materialqualitäten und Massenströme digital direkt in der Plattform sichtbar. Zukünftig wollen wir auch Materialaufbereitung und den genauen Einsatz von mineralischen Ersatzbaustoffen in den Plattformen nutzbar machen. Dafür entwickelten wir 2025 eine Aufbereitungsstrategie für LEONHARD WEISS.

Unser Ziel ist es, Abfälle zu reduzieren, indem wir möglichst viele mineralische Überschüsse in den Stoffkreislauf zurückführen. Ein zentraler Hebel dafür ist die gezielte Aufbereitung unserer mineralischen Überschüsse. Aus vermeintlichen Abfällen entstehen so wertvolle Sekundärrohstoffe. Das spart Primärrohstoffe und schont natürliche Ressourcen. Besonders wirkungsvoll ist die Aufbereitung direkt auf der Baustelle. Durch mobile Anlagen können Materialien vor Ort verarbeitet und Transportwege deutlich reduziert werden.

### ABFALLMANAGEMENT

Bei Baumaßnahmen fällt regelmäßig auch gefährlicher Abfall an. Wir bauen häufig im Bestand oder realisieren Modernisierungs- und Sanierungsmaßnahmen an Bauwerken. Die Baustoffe der letzten hundert Jahre sind oft schadstoffhaltig. Der größte Anteil unseres gefährlichen Abfalls ist teerhaltiger Straßenaufbruch. Aber auch weitere Materialien wie z. B. Gleisschotter können anfallen und müssen fachgerecht entsorgt werden. An die Entsorgung gefährlicher Abfälle sind besondere Anforderungen geknüpft, besonders in Bezug auf die Dokumentation des Entsorgungsweges. Mit Blick auf die gefährlichen Abfälle unterstützt unser interner Entsorgungsfachbetrieb die Baustellen bei fachlichen sowie abfallrechtlichen Fragestellungen und stellt eine fachgerechte und rechtskonforme Beförderung der Abfälle von der Baustelle bis zum Entsorgungsunternehmen sicher.

Entsorgter gefährlicher Abfall von Baustellen	Menge 2023 in t	Menge 2024 in t	Menge 2025 in t
17 03 01* Kohlenteeerhaltige Bitumengemische	12.812,14	6.580,12	6.183,05
17 05 03* Kontaminierter Boden / Steine	2.178,84	948,98	6.835,12
17 01 06* Bauschutt mit Fremdstoffen	77,39	244,54	0
17 02 04* Holzbahnschwellen	93,67	92,67	0
17 09 02* Bau- und Abbruchabfälle, die PCB enthalten	0	0	0
17 06 05* Asbesthaltige Baustoffe	0	5,27	750,18
17 04 09* Kontaminierte Stahlträger	54,20	0	0
<b>Summe</b>	<b>15.216,24</b>	<b>7.871,58</b>	<b>13.768,25</b>

\* Gefährlicher Abfall

Neben den gefährlichen Abfällen auf den Baustellen entstehen diese vor allem bei der Wartung und Reinigung des Maschinen- und Fuhrparks. Die Durchführung erfolgt größtenteils in den eigenen Werkstätten. Für die Werkstätten wurde daher ein umfangreiches Abfallkonzept entwickelt, um eine rechtskonforme Sammlung und Entsorgung sicherzustellen.

Zudem wurden Maßnahmen entwickelt, um die Datenerhebung und -auswertung zu verbessern. 2025 konnten 76 % der gefährlichen Abfälle einer Verwertung zugeführt werden. Die Recyclingquote betrug dabei knapp 45 %. Um die Verwertungs- und Recyclingquote weiter auszubauen, wird das Abfallkonzept stetig weiterentwickelt. So werden z. B. Mehrwegreinigungstücher in unseren Arbeitsstätten und Büros eingesetzt, die im Sinne der Kreislaufwirtschaft gesammelt, gereinigt und wiederverwendet werden.

Entsorgter gefährlicher Abfall von Betriebsgeländen	Menge 2023 in t	Menge 2024 in t	Menge 2025 in t
Schlämme aus Ölabscheider	79,64	74,44	62,00
Altöle (mineralölbasiert sowie synthetisch)	52,45	53,45	62,59
Bleibatterien	13,37	21,69	17,13
Ölhaltige Betriebsmittel sowie Ölfilter	18,80	26,60	22,79
<b>Gesamtmenge gefährlicher Abfälle auf dem Betriebsgelände</b>	<b>170,23</b>	<b>196,61</b>	<b>173,79</b>
<b>Sonderabfallquote<sup>1</sup></b>	<b>19,30 %</b>	<b>19,50 %</b>	<b>17,19 %</b>

<sup>1</sup> Anteil gefährlicher Abfälle in Bezug auf die Gesamtabfallmenge des Ressorts Technik (Betriebsgelände inkl. Werkstätten)



## MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT



## ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN MIT UNSEREM ERFOLGSFAKTOR MENSCH

### WIR SIND AUF DEM WEG UNSERE WERTSCHÄTZENDE, ZUKUNFTSORIENTIERTE ARBEITSKULTUR WEITER ZU STÄRKEN

Begeisterte Menschen machen LEONHARD WEISS aus. Als familiengeführtes Unternehmen betrachten wir unsere Mitarbeiter als zentralen Erfolgsfaktor. Gemeinsame Werte bilden das Fundament unseres Handelns und bestimmen unsere Zusammenarbeit, unsere Führungskultur und unser soziales Engagement.

Unser Leitbild und unsere Identität als TOP-Arbeitgeber der Baubranche prägen unser Verständnis von Verantwortung, Respekt und Zusammenhalt. Eine Arbeitskultur, die Wertschätzung erlebbar macht, ist die Voraussetzung dafür, dass unsere Mitarbeiter mit Freude am Bauen tätig sind, gesund bleiben, sich entwickeln können und Vertrauen in ihre Zukunft bei LEONHARD WEISS haben.

Die Führungskultur ist ein wesentlicher Bestandteil der LW.STRATEGIE und steht gleichrangig neben den Strategiefeldern Nachhaltigkeit, Marktentwicklung sowie Digitalisierung und Automatisierung. Der kontinuierliche Wandel und die bereichsübergreifenden Anforderungen machen eine fortlaufende Weiterentwicklung unseres Führungsverständnisses erforderlich.

Aus dem Zusammenspiel unserer beiden Strategiefelder Moderne Führung und Nachhaltigkeit haben wir im Jahr 2025 ein soziales Ziel formuliert: Bis spätestens 2028 stärken wir unsere soziokulturellen Rahmenbedingungen für eine wertschätzende und zukunftsorientierte Arbeitskultur.

Zur Zielerreichung leiten wir Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit, zukunftssichere Beschäftigung, flexibles Arbeiten, Chancengleichheit und Transparenz ab und machen deren Auswirkungen messbar.

Mit diesem Ansatz unterstreichen wir unser Engagement für soziale Verantwortung und nutzen unseren Einfluss als Unternehmen, um positive Impulse in der Bauindustrie zu setzen.

**LW IMPULS**

Unsere Inhouse-Beratung LW Impuls gibt entscheidende Anstöße und begleitet komplexe unternehmerische Veränderungen. Dieser Bereich ist im Sinne unserer langfristigen Entwicklung und Wertschöpfung Experte für die Themen Organisationsdesign, Rollenklärung, Prozesscheck und Interimsmanagement. LW Impuls steht für eine nachhaltige Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Ziel ist es, durch eine Kultur der Offenheit und des Vertrauens Veränderungen und volatile Situationen durch engagierte und motivierte Mitarbeiter souverän zu meistern.

ORGANISATIONS-DESIGN	INTERIMS-MANAGEMENT
 <b>LW Impuls</b>	<b>INHOUSE-BERATUNG</b>
PROZESS-CHECK	INDIVIDUELLES FÜHRUNGSKRÄFTE-COACHING



*Wir gestalten den Wandel mit Freude. **LW Impuls bringt Klarheit in Rollen, Prozesse und Strukturen und schafft durch Offenheit und Vertrauen die Grundlage wirksamer Transformation.***

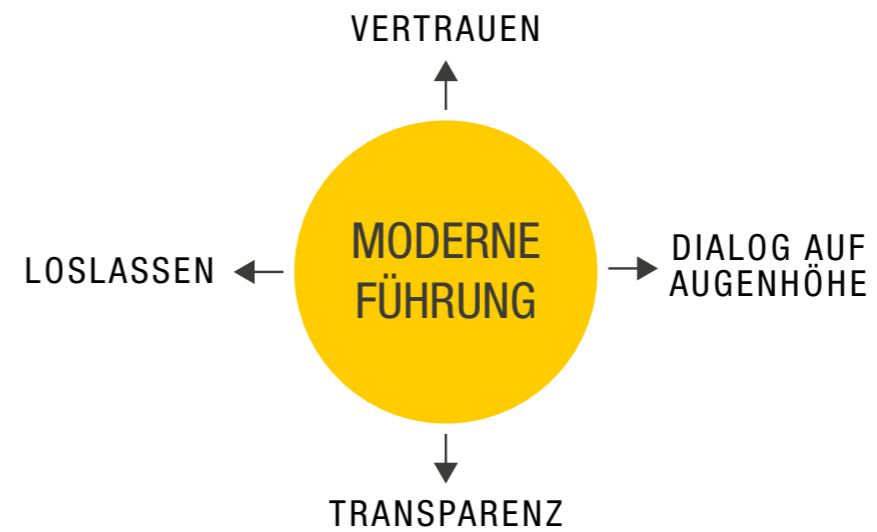
**CHRISTIAN MAIER**  
Berater LW Impuls

**FITNESSTRAINING – MODERNE FÜHRUNG**

Wir sind uns bewusst, dass unsere Führungskräfte wichtige Schlüsselpositionen für die Gestaltung unserer Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen einnehmen. Als Führungskraft bedarf es nicht nur Know-how, sondern vor allem hervorragender Führungsqualitäten, die auf den Werten von LEONHARD WEISS beruhen. Es gilt ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Mitarbeiter wohlfühlen und sich optimal entfalten können. Um unsere Führungskräfte bei dieser Aufgabe zu unterstützen, wurde das Projekt „Fitnesstraining – Moderne Führung“ umgesetzt. Das neue Führungsverständnis basiert auf vier Säulen: Gegenseitiges Vertrauen, Loslassen, Dialog auf Augenhöhe und Transparenz.

Parallel zum Training wurden Veränderungs- und Begleitungsprozesse angestoßen, um punktuell Organisationsstrukturen und deren Hierarchien behutsam „aufzuklappen“. Unter „Aufklappen“ verstehen wir eine moderne Organisationsentwicklung und den Abbau gewachsener Hierarchien.

Flache Strukturen bieten zahlreiche Vorteile für unser Unternehmen. Durch gesteigerte Transparenz beschleunigen wir die Informationsweitergabe und verbessern die Kommunikation. Kurze Entscheidungswege ermöglichen schnelle Reaktionen und steigern die Effizienz. Durch mehr Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Mitarbeiter stärken wir ihre Motivation und Zufriedenheit. So entsteht ein dynamisches Arbeitsumfeld, das den langfristigen Erfolg von LEONHARD WEISS sichert.



## WIR SIND EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? Aus dieser Überlegung heraus hinterfragen wir regelmäßig, wie wir uns in diesem Feld weiter verbessern und damit noch attraktiver werden können. Die Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeiter haben in unserem familiengeführten Unternehmen eine lange Tradition. Denn nur wer zufrieden und motiviert ist, kann Höchstleistungen erbringen. Erhaltene Auszeichnungen wie FOCUS Top Nationaler Arbeitgeber, TOP 100 Innovator, kununu Top Company belegen Innovationskraft und Mitarbeiterzufriedenheit. Als Top-Ausbildungsbetrieb der Handwerkskammer Heilbronn-Franken investieren wir zudem gezielt in die Fachkräfte von morgen.

LEONHARD WEISS bietet seinen Mitarbeitern unter anderem übertarifliche finanzielle Leistungen bei Auswärtstätigkeiten, eine Ergebnisbeteiligung für alle Beschäftigten, die Förderung der Work-Life-Balance, eine betriebliche Altersvorsorge sowie viele weitere Benefits. Unser Vergütungssystem mit all seinen Bestandteilen übertrifft den existenzsichernden Lohn (Living Wage), der mit der regulären Arbeitszeit sowohl für unsere Mitarbeiter als auch für deren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Um dies fortlaufend sicherzustellen und entsprechend unserer Verpflichtung, weiterhin Target 1 des UN Global Compact zu Living Wages einzuhalten, überprüfen wir in einem regelmäßigen Turnus die Gehaltsdaten unserer Mitarbeiter. Unsere Berechnung des Existenzlohns erfolgt auf Basis des Fair Wage Networks. Aus den Ergebnissen werden Maßnahmen hinsichtlich lokaler Gehaltsanpassungen abgeleitet.



Betriebliche Altersvorsorge



Betriebliches Gesundheitsmanagement



13. Monatseinkommen und Ergebnisbeteiligung



Verpflegungszuschuss (inkl. Essensgutscheine & Casino)



Mobiles Arbeiten



Work-Life-Balance



Ferienbetreuung



LEONHARD WEISS-Akademie



Mitarbeitererevents (Sommerfest etc.)



Mitarbeiterberatung 24/7



Firmenfitness



Betriebliche Suchtprävention



Betriebliche psychologische Ersthelfer



Reservierte Parkplätze für E-Fahrzeuge



(steuerfreies) Aufladen von E-Fahrzeugen an den Hauptstandorten



Jobrad



Zeitwertkonto

## ZEITWERTKONTO

Im April 2025 wurde das Zeitwertkonto als weiterer attraktiver Baustein realisiert. Dadurch werden flexible Übergänge in den Ruhestand sowie Sabbatical-Phasen ermöglicht, was die Attraktivität des Unternehmens weiter steigert. Die bisherige Teilnahme erstreckt sich über alle Laufbahnebenen, Alterscluster und Betriebszugehörigkeiten, was auf eine breite Akzeptanz und Relevanz des Angebots im gesamten Unternehmen hinweist. Weitere Einbringungsmöglichkeiten und die Erweiterung auf die gewerblichen Mitarbeiter und Tochterunternehmen sind für 2026 in Umsetzung.

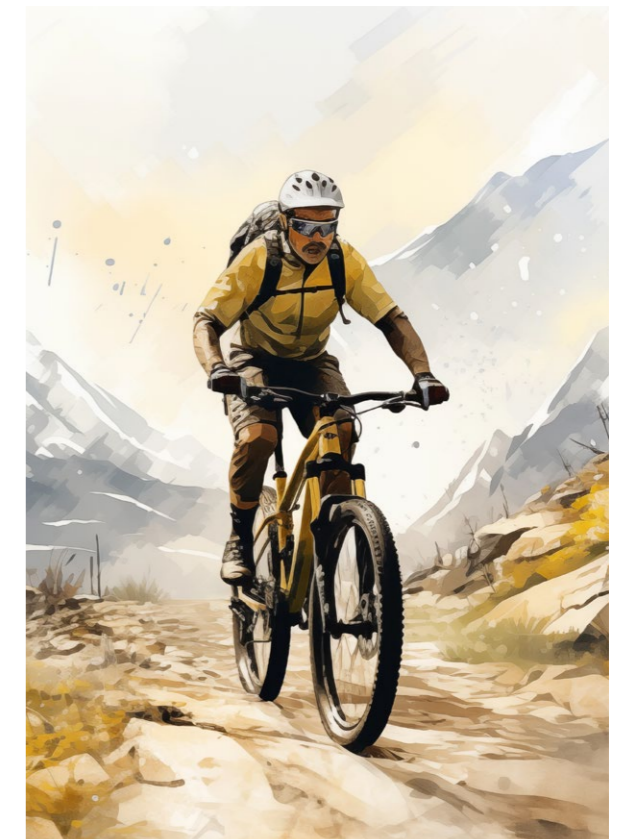
## JOBRAD

Zudem bietet LEONHARD WEISS seit November 2025 allen Mitarbeitern das Jobrad an. Die Mitarbeiter können mittels Entgeltumwandlung die Leasingrate für ihr Wunschrad finanzieren und so ein Jobrad zu attraktiven Konditionen nutzen. Der Benefit stärkt unsere Arbeitgeberattraktivität und zahlt zugleich auf nachhaltige Mobilität ein, indem er Fahrradnutzung fördert und Pendelfahrten reduziert.

## ONBOARDING UND OFFBOARDING

Aus der im Jahr 2023 durchgeführten Mitarbeiterbefragung, dem „PULS-Check“, haben wir bereits zentrale Impulse für LEONHARD WEISS abgeleitet und die Projektinitiative „Optimierung Onboarding“ gestartet. Ziel ist es, neue Kollegen bereits vor dem ersten Arbeitstag wertschätzend abzuholen, die fachliche Einarbeitung strukturiert zu gestalten und die Integration in Team und Unternehmen nachhaltig zu sichern.

Konsequent ergänzen wir diesen Ansatz um die Perspektive am Ende des Beschäftigungszyklus. Mit der im Jahr 2025 gestarteten Maßnahme des Offboarding-Feedbacks erheben wir bei Austritt ein freiwilliges und standardisiertes Exit-Interview. Das Personalmanagement bündelt und analysiert die Rückmeldungen, um Hintergründe zu verstehen und konkrete Verbesserungsfelder zu identifizieren. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen gezielt in die Weiterentwicklung unserer Onboarding- und Bindungsmaßnahmen ein und tragen dazu bei, Fluktuation zu senken.



## WIR VEREINBAREN BERUF UND FAMILIE

Neben der „LEONHARD WEISS-Familie“ steht für uns auch die Familie eines jeden Einzelnen im Fokus. Wir setzen daher bereits seit Jahren eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik um und gewährleisten den Mitarbeitern die bestmögliche Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. So sorgt beispielsweise das Kinderferienprogramm LEO-Kids Camp, welches in den Sommerferien an den Standorten Bad Mergentheim, Göppingen und Satteldorf angeboten wird, für Unterstützung der LW-Familien bei der Überbrückung der Ferienzeit. Seit 2013 wird LEONHARD WEISS zudem evaluiert und für seine Personalpolitik durch die Organisation berufundfamilie ausgezeichnet. Dieses Zertifikat steht für besondere Anerkennung der langjährigen und nachhaltigen Gestaltung familiengerechter Arbeitsbedingungen und gilt als Qualitätssiegel für eine strategisch angelegte Vereinbarkeitspolitik.



## WIR ENTWICKELN MENSCHEN

Mit dem Konzept „Menschen entwickeln“ schaffen wir eine klare und praxisnahe Ausrichtung für Training und Qualifizierung bei LEONHARD WEISS. Ziel ist ein verlässlich hohes Niveau für alle Mitarbeitergruppen – passgenau, wirksam und nah am Arbeitsalltag.



Ein zentraler Erfolgsfaktor ist die enge Verzahnung der zentralen Stellen und Schlüsselpersonen, die das Lernen bei LEONHARD WEISS gestalten. Auf Basis der Vision haben wir konkrete Ziele definiert, priorisiert und entsprechende Projekte gestartet.

## WIR INVESTIEREN IN DIE NÄCHSTE GENERATION

### AUSBILDUNGSOFFENSIVE

Heute in das Morgen investieren – dieses Verständnis verfolgte bereits unser Gründer Leonhard Weiß mit der Ausbildung im eigenen Betrieb. Am 1. September 1972 startete der erste Straßenbau-Azubi im Sinne des heute geltenden Berufsbildungsgesetzes seine Ausbildung in unserem Unternehmen. Wir sind stolz darauf, engagierten Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten zu können.

Diese historische Basis ist Auftrag und Ansporn zugleich: Mit der Ausbildungsoffensive, resultierend aus dem Konzept „Menschen entwickeln“, verfolgt LEONHARD WEISS das Ziel, die Ausbildung hinsichtlich Qualität und Quantität nachhaltig zu steigern. Gleichzeitig sollen neue Ideen, innovative Ansätze und zukunftsorientierte Strukturen in der Ausbildung etabliert werden. Ein zentraler Baustein ist die zielgruppengerechte Ansprache potenzieller Bewerber. Dazu zählen eine stärkere Präsenz in Bildungseinrichtungen und bei Recruiting-Veranstaltungen sowie der systematische Ausbau unserer Sichtbarkeit auf geeigneten digitalen Kanälen.

Auszubildende erhalten eine einheitliche digitale Ausstattung, wodurch Ausbildungsnachweise, Terminmanagement und Schulungsorganisation digital erfolgen und somit zu einer modernen Ausbildung beitragen. Zudem werden gewerbliche Auszubildende finanziell beim Erwerb des Führerscheins unterstützt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung unserer innerbetrieblichen Ausbildungsrahmenpläne. Sie präzisieren und aktualisieren, welche praktischen und theoretischen Inhalte in den einzelnen Ausbildungsjahren vermittelt werden. Parallel professionalisieren wir die Schulungs- und Trainingsorganisation, um Abläufe zu vereinheitlichen, Ressourcen gezielter zu steuern und die Qualität transparent abzusichern. Das Rollenkonzept definiert klar die Verantwortlichkeiten und Qualifikationsanforderungen von Paten, Ausbildern sowie Ausbildungsbeauftragten. Neben fachlichen Qualifikationen werden persönliche Kompetenzen definiert und Kapazitäten sichergestellt.

Mit der Ausbildungsoffensive schafft LEONHARD WEISS eine moderne, strukturierte und attraktive Ausbildungsumgebung. Durch gezielte Maßnahmen wird die Ausbildung strategisch weiterentwickelt und gestärkt. Ziel ist es, junge Talente erfolgreich zu qualifizieren und langfristig für das Unternehmen zu gewinnen.



### YOUNG PROFESSIONALS UND HOCHSCHULKOOPERATIONEN

Die Nähe zur Praxis wollen wir auch unseren insgesamt 66 dualen bzw. kooperativen Studenten (Bauingenieur Plus und Baubetriebswirt Plus) anbieten. Auch sie sammeln neben ihrer theoretischen Ausbildung reichlich Praxiserfahrung bei uns. Darüber hinaus haben 2025 insgesamt 165 Praktikanten und Werkstudenten die Gelegenheit genutzt, bei LEONHARD WEISS Praxisluft zu schnuppern. Durch ein progressives Nachwuchs-Recruiting gewinnen wir zu jeder Zeit talentierte Absolventen für LEONHARD WEISS und entwickeln unseren Fach- und Führungsnachwuchs bevorzugt aus den eigenen Reihen. Um Studenten für unser Unternehmen zu begeistern und sie für uns zu gewinnen, investieren wir in die Nachwuchsentwicklung an unseren Kooperationshochschulen. Über unsere Kooperationsvereinbarungen hinaus sind wir bei zahlreichen Hochschulfestivals und akademischen Feiern vertreten, fördern Stipendien im Rahmen des Deutschlandstipendiums und bieten Exkursionen sowie Fachvorträge an.

### AUSZUBILDENDE UND DUAL STUDIERENDE LEONHARD WEISS GMBH & CO. KG



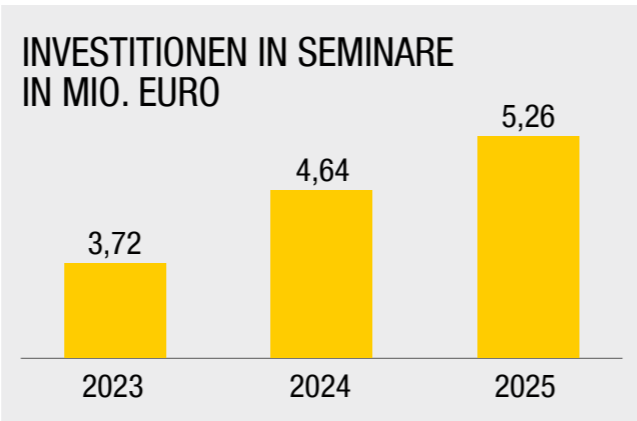
GESAMT

	2023	2024	2025
GESAMT	342	337	409



### WIR BILDEN UNS WEITER

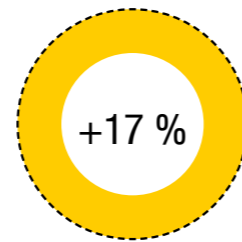
Wer für das Morgen bauen will, darf nicht stehen bleiben. Unserem Verständnis, dem lebenslangen Lernen folgend, befähigen wir unsere Mitarbeiter, sich individuell weiterzuentwickeln und Neues zu lernen. Mit der LEONHARD WEISS Akademie bieten wir ein wechselndes firmeneigenes Seminar- und Weiterbildungsprogramm an, das allen Mitarbeitern zugänglich ist. Wir legen großen Wert auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter, was sich in den zunehmenden Investitionen in Trainingsmaßnahmen widerspiegelt. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitern individuelle Lernmöglichkeiten anzubieten, die sie dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten zu erweitern und sich den Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen.



### TRAININGSMASSNAHMEN



	2025
Interne Trainings	1.508
Öffentliche Trainings	686
Digitales Lernen (intern)	180
Digitales Lernen (extern)	208
Sprachkurse	80
Coachings / Diagnostik	360
Aufbauende Qualifizierungen	132



im Vgl. zu 2024

### DIGITALES LERNEN

Mit dem Ziel, internes Know-how zu nutzen, Wissen zu bündeln und Wissenstransfer zeit- und ortsunabhängig zu fördern, entwickelt das Team „Digitales Lernen“ in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen bei LEONHARD WEISS interne E-Learnings. Das Team befasst sich mit didaktischen Fragestellungen – von Lernzielen und Methodenauswahl über Interaktivität und Mediengestaltung bis zur Wirksamkeitsmessung – und berät die Fachbereiche bei der Umsetzung.

Steigende Teilnehmerzahlen und insbesondere die Durchführungsquoten bei den gewerblichen Mitarbeitern im Winterzeitraum 2024/2025 zeigen, dass digitale Lernformate zunehmend genutzt werden. Zwischen 73 % und 84 % der Zielgruppe haben die jeweiligen digitalen Unterweisungen erfolgreich abgeschlossen.

Um die Sprachenvielfalt bei LEONHARD WEISS wertzuschätzen und ein besseres Verständnis unserer Formate für alle unserer Mitarbeiter zu ermöglichen, haben wir in 2025 vier digitale Unterweisungen für die gewerbliche Zielgruppe in fünf Sprachen übersetzt.



### TRAININGSZENTRUM – MOTOR FÜR KOMPETENZ UND INTEGRATION

Mit unserem eigenen Trainingszentrum schaffen wir optimale Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Hier stehen modernste Technik und innovative Methodiken im Fokus, um unsere Talente bestmöglich auszubilden und alle Mitarbeiter fachgerecht zu schulen. Das Trainingszentrum ist weit mehr als ein Ort der Wissensvermittlung – es ist ein Ort der Begegnung, der Entwicklung und des Wachstums. Schulungen, Unterweisungen und Prüfungsvorbereitungen finden hier ebenso statt wie Veranstaltungen und Austauschformate. Unser Ziel ist es, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden, die mit Freude und Kompetenz ihre Aufgaben meistern. Unser Trainingszentrum hat sich hierbei im vergangenen Jahr als zentraler Ankerpunkt für die betriebliche Aus- und Weiterbildung etabliert.



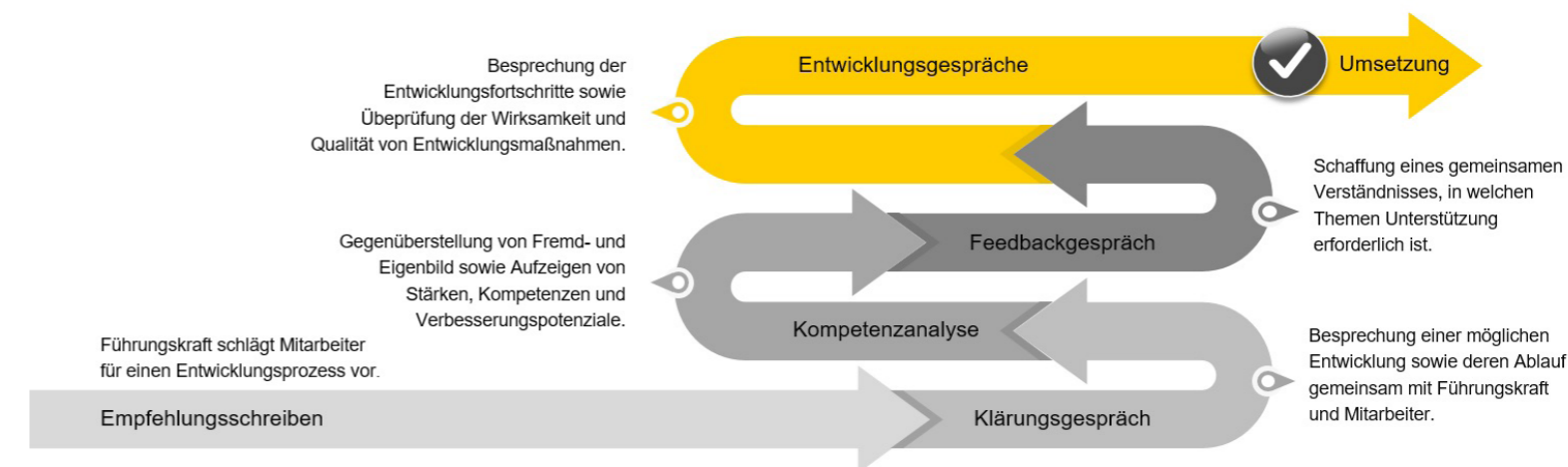
**Von der Schulbank aufs Gleis:** Ein besonderer Meilenstein ist unser neu konzipiertes Onboarding-Programm für Auszubildende. Das mehrwöchige Onboarding findet vollständig im Trainingszentrum statt. Grundlagen, Sicherheit und Teamaufbau werden dort in Werkstätten, Trainingsgleisen und digitalen Lernumgebungen verzahnt – bevor der erste Baustelleneinsatz erfolgt.

**Fachkräfte-Exzellenz:** Das neue siebentägige Intensivtraining für Maschinenbediener wurde im Trainingszentrum entwickelt, erprobt und seit 2025 ins Standardprogramm überführt. Theorie, Simulationstraining und Praxisstationen greifen vor Ort ineinander und bereiten gezielt auf externe Qualifikationsnachweise vor.

### WIR GESTALTEN ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN

Die Personalentwicklung bei LEONHARD WEISS eröffnet vielfältige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für jeden Mitarbeiter, um sie für aktuelle und zukünftige Anforderungen zu rüsten. Es reicht demnach nicht aus, kompetente Mitarbeiter einzustellen. Es müssen zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen zum Einsatz kommen, um individuelle Fähigkeiten und besondere Begabungen zu entdecken und entsprechend zu fördern – egal in welcher Funktion oder auf welcher Ebene die Mitarbeiter tätig sind. Unser stetiges Ziel ist es, den Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen zu generieren und den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Im Jahr 2025 haben wir im Zuge der Personal- / Laufbahnentwicklung 287 Kompetenzanalysen durchgeführt, wobei verschiedene Diagnostiktools und eine enge Begleitung durch die Personalentwicklung eingesetzt werden, um präzisen Potenzialausbau und anhaltenden Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

LEONHARD WEISS bietet durch ein Laufbahnmodell verbindliche Entwicklungsperspektiven mit klaren Vorgaben und Abläufen. Mitarbeiter können die „Fachlaufbahn“, „Projektlaufbahn“ oder „Führungslaufbahn“ einschlagen, wobei alle diese Wege gleichwertige Chancen bieten. Zusätzlich wurde in technischen Bereichen eine Qualifikationsmatrix eingeführt, die einheitliche Anforderungen und Transparenz schafft. Diese Maßnahmen fördern zielgerichtete Personalentwicklung und unterstützen den langfristigen Erfolg des Unternehmens.



# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN VIELFALT IST UNSERE STÄRKE

## WIR SIND BUNT

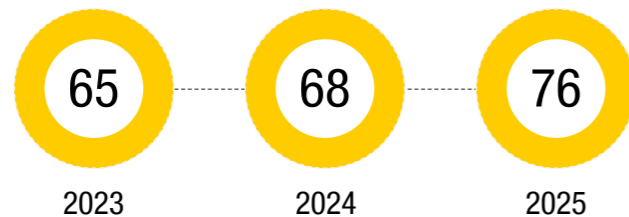
### JEDER EINZIGARTIG. ZUSAMMEN VIELFÄLTIG. ALS WIR ERFOLGREICH.

Bei LEONHARD WEISS haben viele verschiedene Menschen ihre berufliche Heimat gefunden. Unterschiede und Gegensätze zeichnen uns aus – und einen uns doch. Aus der Vielfalt heraus entsteht für das Unternehmen eine strategische Stärke. Wir machen einen Unterschied, indem wir Diversität als Chance sehen und diese für uns nutzen. Wir sind eine große LEONHARD WEISS-Familie, in der Alter, Geschlecht, Nationalität, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung körperliche und geistige Einschränkungen keine Rolle spielen. Denn in einer globalen Wirtschaft und multikulturellen Gesellschaft sehen wir genau diese Vielfalt als Stärke und Erfolgsfaktor. Wir stellen uns gegen jede Form der Diskriminierung und begegnen jedem Mitarbeiter mit Respekt und Würde. LEONHARD WEISS achtet und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte. Kein Mitarbeiter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller oder körperlicher Gewalt oder Belästigung ausgesetzt werden.

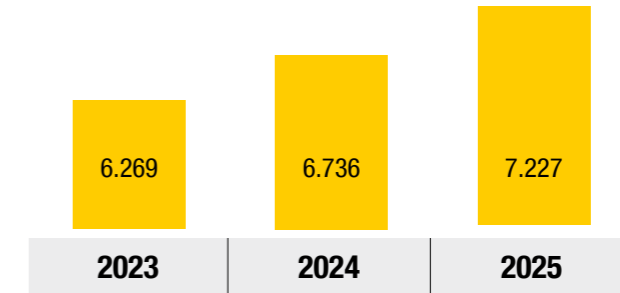
## VERTEILUNG NACH KONTINENTEN UND LÄNDERN



## NATIONALITÄTEN BEI LEONHARD WEISS



## MITARBEITERANZAHL LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

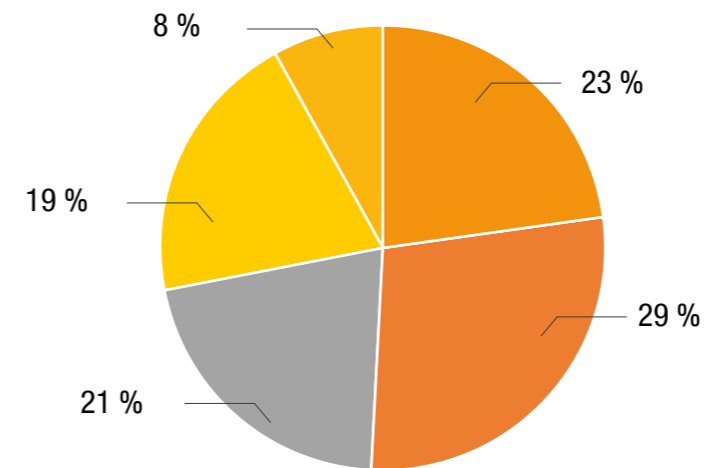


## BERUFSGRUPPEN



	2023	2024	2025
GEWERBLICH	3.802	3.981	4.204
KAUFM./TECHN.	2.467	2.755	3.023

## ALTERSSTRUKTUR



■ < 30 Jahre ■ 30–39 Jahre ■ 40–49 Jahre ■ 50–59 Jahre ■ ab 60 Jahre

**5,7 %**  
AUSBILDUNGSQUOTE

## MITARBEITER IN ELTERNZEIT

Weiblich	79
Männlich	14

## DURCHSCHNITTSALTER

Männlich	38,3
Weiblich	41,0

## FLUKTUATIONSQUOTE

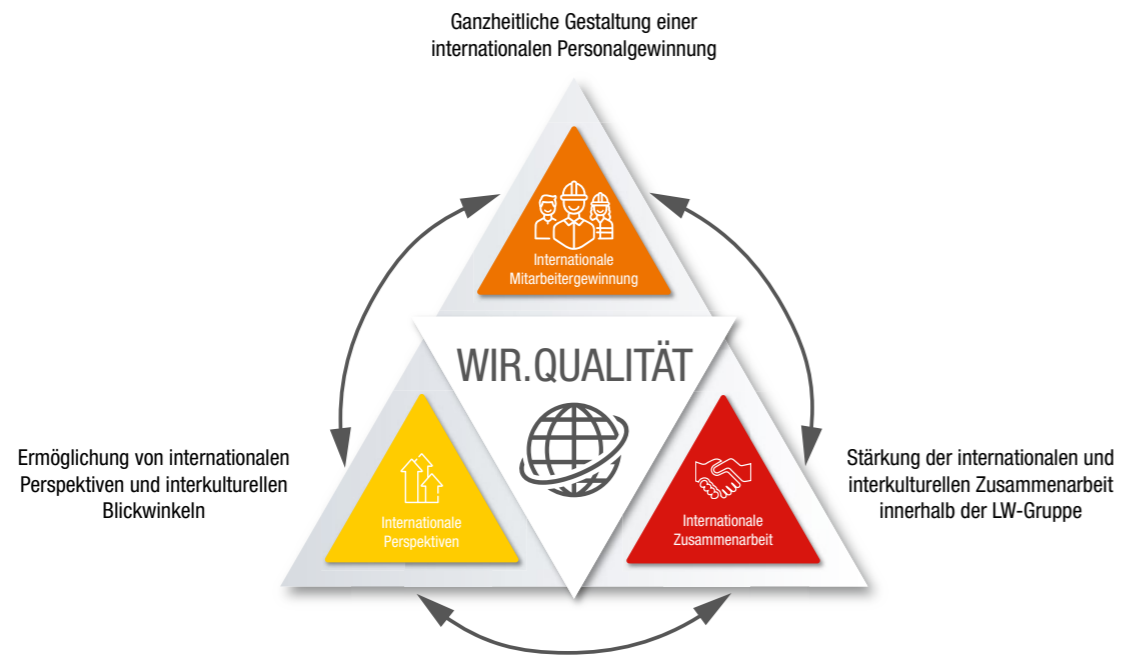
Jahr	2023	2024	2025
Fluktuationsquote	9,0 %	9,0 %	8,6 %

## BESCHÄFTIGTE NACH ARBEITSZEITMODELL

Vollzeit	93,9 %
Teilzeit	6,1 %

### INTERNATIONALES PERSONALMANAGEMENT – VIELFALT GESTALTEN, ZUKUNFT SICHERN

LEONHARD WEISS bringt seit über 125 Jahren Menschen zusammen – auf Baustellen, in Projekten und über Ländergrenzen hinweg. Um unsere Innovationskraft zu sichern, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, entwickeln wir unser internationales Personalmanagement gezielt weiter.



Unsere strategische Ausrichtung gliedert sich in drei wesentliche Handlungsfelder:

#### Internationale Perspektiven ermöglichen

Wir fördern Sprachkompetenz, interkulturelles Lernen und Austausch über Grenzen hinweg. So schaffen wir Zugang, Verständigung und individuelle Entwicklungschancen.

#### Interkulturelle Zusammenarbeit stärken

In einer vielfältigen Belegschaft entsteht Teamstärke dort, wo Verständnis und Vertrauen wachsen. Wir sensibilisieren unternehmensweit, bauen Wissen auf und schaffen transparente Prozesse, damit Menschen sicher, respektvoll und effizient miteinander arbeiten.

#### Internationale Mitarbeitergewinnung

Wir entwickeln ganzheitliche Konzepte zur internationalen Mitarbeitergewinnung und -begleitung. Dabei stehen faire Auswahlverfahren, transparente Abläufe sowie eine soziale Integration im Mittelpunkt, die Anschluss und Orientierung bieten.

Kulturelle Vielfalt verstehen wir als Bereicherung und zugleich als entscheidenden Vorteil für die Zukunftsfähigkeit von LEONHARD WEISS. Sie stärkt unsere Innovationskraft, unsere Attraktivität als Arbeitgeber und sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit in einem dynamischen Markt.



# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND ACHTEN AUF EINANDER

## WIR BEFÄHIGEN ZU RICHTIGEM UND SICHEREM HANDLEN

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist ein zentrales Anliegen und ein entscheidender Erfolgsfaktor für LEONHARD WEISS. Als familiengeführtes Unternehmen sind wir bestrebt, aufeinander Acht zu geben und die Gesundheit sowie das Wohlbefinden jedes Einzelnen im Blick zu behalten. Unser Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 hat das Ziel, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren, störungsfreie Betriebs- und Baustellenabläufe zu gewährleisten, unfallfreies Arbeiten sicherzustellen und verantwortliches Handeln auf allen Ebenen zu fördern.


Mit einem Abdeckungsgrad von 100 % überprüfen wir in regelmäßig stattfindenden Begehungen und Audits die Einhaltung der Vorgaben und Prozesse im Arbeitsschutz an allen Standorten. Vorfälle wie Unfälle oder Gefahrensituationen werden systematisch analysiert und die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen der kontinuierlichen Verbesserung.

Unsere über 450 Beauftragten Arbeitsschutzverantwortlichen erfüllen die gesetzlichen Anforderungen weit über das vorgeschriebene Maß hinaus. Die Interessen der Mitarbeiter werden durch Betriebsräte, Gewerkschaften, die Berufsgenossenschaft und weitere Gremien vertreten. Zusätzlich fördern wir die aktive Beteiligung durch kurze Meldewege, gezielte Rückmeldemöglichkeiten und die Einbindung in Schulungen und Unterweisungen.






2025 nahmen über 5.000 Mitarbeiter an Sicherheitsschulungen der LEONHARD WEISS Akademie teil. Einen wichtigen Stellenwert nehmen auch die Sicherheitskurzgespräche ein, die auf konkrete Tätigkeiten und Gefährdungslagen zugeschnitten sind.

Unsere Kennzahlen bestätigen den eingeschlagenen Weg: Über mehrere Jahre ist die Unfallbelastung rückläufig. 2025 lag die Unfallhäufigkeit bei 23; die leichte Bewegung der Tausendmannquote von 34 auf 36 nutzen wir, um unsere Schwerpunkte gezielt zu schärfen. Die Analyse zeigt klare Ansatzpunkte: Ein hoher Anteil an SRS-Ereignissen, häufige Auslöser wie Gehen, Fahren sowie Be- und Aussteigen und ein sommerlicher Unfallpeak waren ausschlaggebend für die Kennzahlen. Darauf richten wir unser Handeln aus. Im kommenden Jahr starten wir eine unternehmensweite Initiative zur Reduktion von SRS-Unfällen. Flankierend setzen wir auf praxisnahe Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz, die monatliche Reihe „Aus Unfällen lernen“ und fokussierte Maßnahmen für sicheres Handeln. So stabilisieren wir die positive Langfristentwicklung und führen sie Schritt für Schritt fort.

### ARBEITSSCHUTZVERANTWORTLICHE

	2025
 SICHERHEITSBEAUFTRAGTE	407
SICHERHEITSFACHKRÄFTE	41

### ARBEITSUNFÄLLE

	2023	2024	2025
 UNFALLRATE AUF BASIS 1 MIO. GEARBEITETER STUNDEN (UH)	26	22	23
 UNFALLRATE AUF BASIS TMQ	38	34	36
 LTIF	33	26	28
 GELEISTETE ARBEITSSTUNDEN	10.624.586	11.560.637	12.491.237
 AUSFALLZEITEN	6.228	6.238	7.184

UH = Unfallhäufigkeit / TQM = Tausend-Mann-Quote / LTIF = Lost Time Injury Frequency

## WIR STÄRKEN BEWUSSTSEIN UND FÖRDERN ACHTSAMKEIT

Auch 2025 wurde die Sicherheitskultur mit klaren Formaten, verlässlicher Führung und gelebter Haltung gestärkt – reichsübergreifend, praxisnah und zukunftsorientiert. Im Straßen- und Netzbau wurde seit 2020 die Qualifizierung von Safety Culture Managern etabliert. So wird Sicherheit als Haltung verankert – durch Vorbild, wirksame Kommunikation und konsequentes Handeln auf Baustellen, in Werkstätten und in Büros. Workshops entlang der Bradley-Kurve wurden genutzt, um die Rolle der Führungskräfte als Kulturträger zu schärfen. Hervorzuheben ist der Straßen- und Netzbau als Impulsgeber: Der „Safety Moment“ – ein kurzer, strukturierter Sicherheitshinweis zu Beginn von Besprechungen – wurde dort konsequent eingeführt und anschließend in weiteren Bereichen ausgerollt. Damit wird das Format schrittweise zum selbstverständlichen Bestandteil unseres Arbeitsalltags – genau die gewünschte Basis für eine sichtbar gelebte Sicherheitskultur.

### Weitere Maßnahmen im Überblick:

- » Vorbereitung der Implementierung einer unternehmensweiten HSE-Software: 2025 wurde die Einführung vorbereitet, um Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz integrierter zu steuern. Dafür führte der Geschäftsbereich Gleisinfrastrukturbau ein Pilotprojekt mit gewerblichen Mitarbeitern auf einer mehrsprachigen, digitalen Plattform für kurze Unterweisungs-videos durch. Ziel: belastbare Praxiserfahrungen und Nutzerfeedback sammeln und diese gezielt in Auswahl und Ausgestaltung der HSE-Software im Folgejahr einfließen lassen.
- » HSEQ-Kalender (Erstauflage 2026): 2025 wurde ein unternehmensweiter Kalender entwickelt, der ab 2026 monatlich bildstarke Unterweisungsimpulse liefert – von Qualität über Energie und Umwelt bis zu Arbeitssicherheit und Compliance. Die rein visuelle Darstellung reduziert Sprachbarrieren und erleichtert den Zugang für gewerbliche Mitarbeiter. Jeder Monat verknüpft ein fokussiertes Schwerpunktthema mit klaren Beispielen aus dem Arbeitsalltag und konkreten Handlungshinweisen. So werden richtiges und sicheres Handeln unmittelbar unterstützt und Sensibilisierung, Lernen am Arbeitsplatz sowie Nachhaltigkeit praxisnah verankert.
- » Lernen aus Unfällen – wirksame Prävention am Arbeitsplatz: 2025 wurde ein unternehmensweit anschlussfähiges Format entwickelt, das reale Unfall- und Beinaheereignisse systematisch aufbereitet und direkt in die tägliche Unterweisungs-praxis überführt. Monatliche, bildstarke Kurzipulse und kurze Lernsequenzen am Arbeitsplatz verknüpfen die jeweilige Ursache – etwa SRS, Fahr- und Steigvorgänge oder organisatorische Lücken – mit konkreten, sofort umsetzbaren Verhaltens- und Organisationsmaßnahmen. Ziel ist es, Erfahrungswissen schnell verfügbar zu machen, wiederkehrende Muster zu durchbrechen und die Wirksamkeit von Prävention messbar zu erhöhen. So wird Lernen aus Ereignissen vom Einzelfall zur gelebten Routine.

Sicherheit entsteht dort, wo Bewusstsein und Achtsamkeit Teil des gemeinsamen Handelns sind. Unsere Arbeitssicherheitskampagne „8 auf mich, ich acht auf dich“, die uns seit geraumer Zeit begleitet, bringt auf den Punkt, was uns antreibt: Verantwortung füreinander zu übernehmen – achtsam, vorausschauend und verbunden. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Sicherheit nicht nur kommuniziert, sondern tagtäglich gelebt wird.



### ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE

Die Vorbeugung und Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen und der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter sowie die Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes sind für uns von enormer Bedeutung. Wir sehen die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht nur als Pflichtvorgabe, sondern auch als wichtiges Werkzeug für die Früherkennung und Vorbeugung von Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen. In diesem Rahmen bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Pflicht-, Eignungs- und Angebotsvorsorge an. LEONHARD WEISS wird von zugelassenen Betriebsärzten betreut, die gemäß ihrer ärztlichen Berufsordnung der Schweigepflicht unterliegen.

## WIR HÖREN ZU UND HELFEN WEITER

### BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Auch mit guter Prävention lassen sich Erkrankungen oder Unfälle nicht immer vermeiden. Mit dem BEM begleiten wir Mitarbeiter nach längerer Abwesenheit wertschätzend und strukturiert zurück in den Arbeitsalltag. Anspruch besteht bei mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwölf Monaten. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit zu stabilisieren, Rückfällen vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu sichern. Die Teilnahme ist freiwillig, der Prozess vertraulich und alle Schritte erfolgen im Einvernehmen. Gemeinsam finden wir passende Lösungen für eine nachhaltige Rückkehr.

### EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAM

In einer schnelllebigen Zeit und einem herausfordernden Umfeld sind wir uns bewusst, dass wir uns noch stärker um psychische und emotionale Belastungen unserer Mitarbeiter kümmern müssen. Deshalb bieten wir über unsere professionelle Mitarbeiterberatung fachkundige Hilfe und Begleitung – schnell, unkompliziert und lösungsorientiert, für berufliche wie private Anliegen.



Das Beratungsangebot steht Mitarbeitern und Rentnern sowie deren Angehörigen rund um die Uhr zur Verfügung: kostenfrei, absolut vertraulich und auf Wunsch anonym. Bei Sprachbarrieren kann ein Dolmetscher hinzukommen. Die Berater geben praktische Tipps, öffnen neue Perspektiven und begleiten durch herausfordernde Phasen – von Konflikten am Arbeitsplatz über familiäre Themen bis zu persönlichen Krisen. Dank strikter Schweigepflicht bleibt LEONHARD WEISS als Arbeitgeber außen vor. Die Identität der ratsuchenden Person wird nicht offengelegt.

Seit der Einführung wird das Angebot immer stärker genutzt. Um den Zugang weiter zu erleichtern und die Bekanntheit zu erhöhen, haben wir unsere Mitarbeiterberatung 2025 erneut aktiv beworben – unter anderem durch die Präsenz von Beratern bei der Betriebsversammlung und im Rahmen von Gesundheitsevents an verschiedenen Standorten. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass Hilfe dort ankommt, wo sie gebraucht wird – schnell, diskret und kompetent.



### BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Unsere Betriebliche Gesundheitsförderung geht bewusst über gesetzliche Anforderungen hinaus und bietet ein ganzheitliches, leicht zugängliches Angebot für Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit. Neben vielfältigen Kursen vor Ort, integrieren wir mit der „Aktiven Auszeit“ zweimal pro Woche eine 15-minütige Trainingseinheit in den Arbeitstag und fördern dadurch nachhaltige Routinen. Auch unternehmensinterne Sportgruppen stärken den Zusammenhalt, bei diversen Sportevents wird dieser Teamspirit standortübergreifend sichtbar.

Ergänzend ermöglicht unser Firmenfitness den Zugang zu einem bundesweiten Netzwerk aus Fitnessstudios, Bädern, Yoga- und Klettereinrichtungen sowie zahlreichen digitalen Angeboten - von Livestream-Kursen bis zu Meditations- und Ernährungs-Apps. 2025 haben wir das Angebot um einen weiteren Anbieter erweitert, wodurch wir die deutschlandweite Abdeckung an Gesundheitspartnern weiter optimieren konnten.

Unsere Beschäftigten profitieren von passgenauen Gesundheitsleistungen, die Leistungsfähigkeit, Motivation und Wohlbefinden langfristig erhöhen und unsere vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie erlebbar machen.



### SUCHTPRÄVENTION

Suchtprävention und Suchthilfe sind wichtige Bestandteile des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Mit unserer Betriebsvereinbarung „Sucht“ verfügen wir über ein transparentes Regelwerk, um dem Suchtmittelmissbrauch entgegenzuwirken. Sie bietet einen klaren Rahmen, um gefährdeten und bereits erkrankten Mitarbeitern ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten.

Um den Zugang niedrigschwellig zu gestalten, haben wir interne Suchtbeauftragte geschult und bestellt. Dazu zählt sowohl die Unterstützung für Führungskräfte im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern als auch die Hilfestellung der Betroffenen selbst, z. B. bei der Vermittlung externer Hilfsangebote. Führungskräfte tragen eine Schlüsselrolle in der Suchtprävention. Ein verpflichtendes E-Learning sensibilisiert gezielt für Warnsignale, rechtliche Grundlagen und angemessene Interventionen.

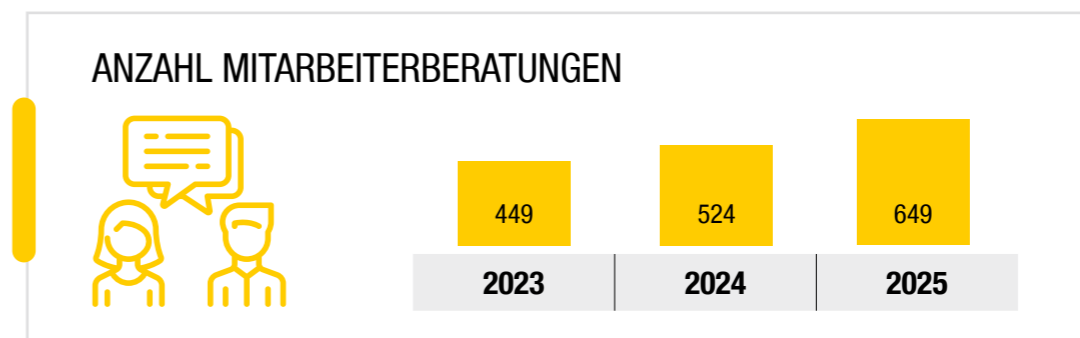
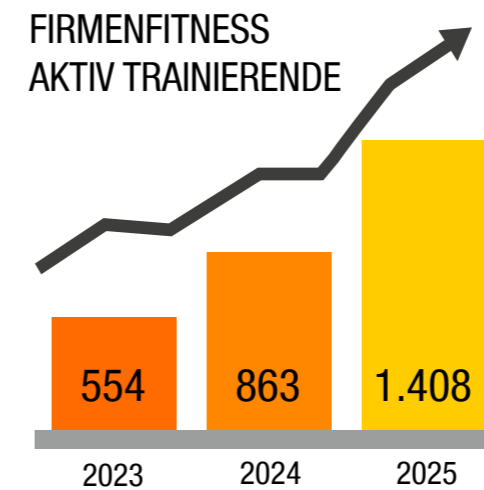
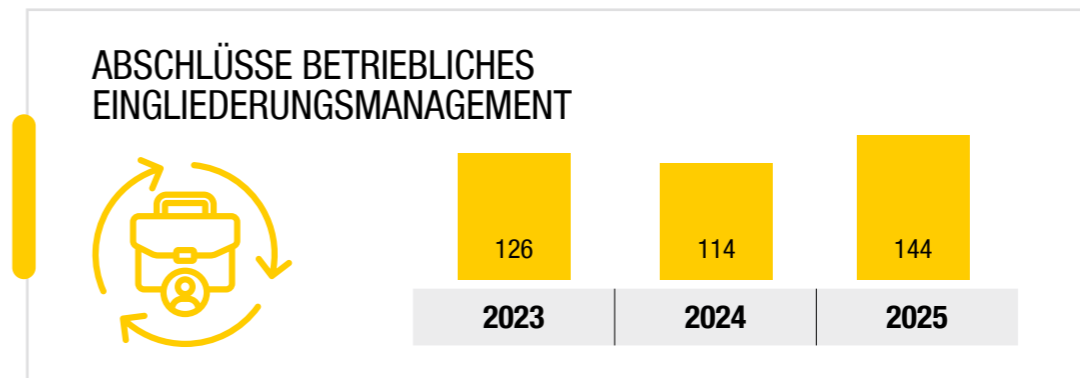
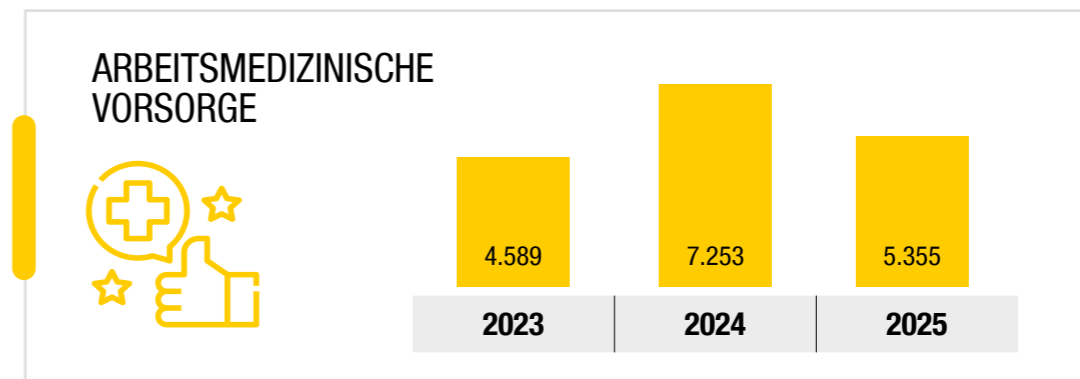
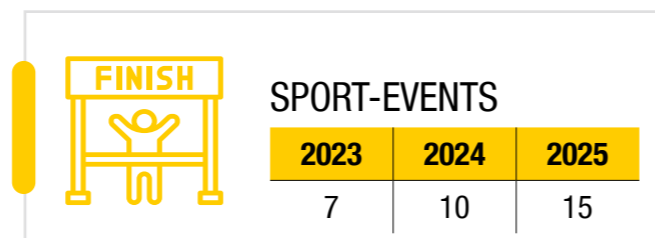
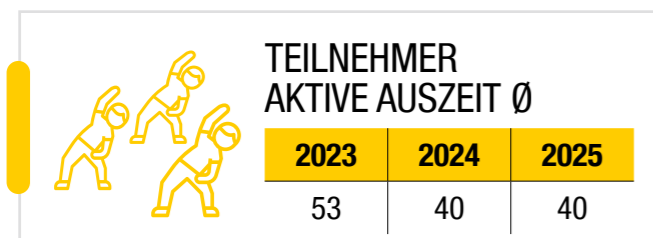
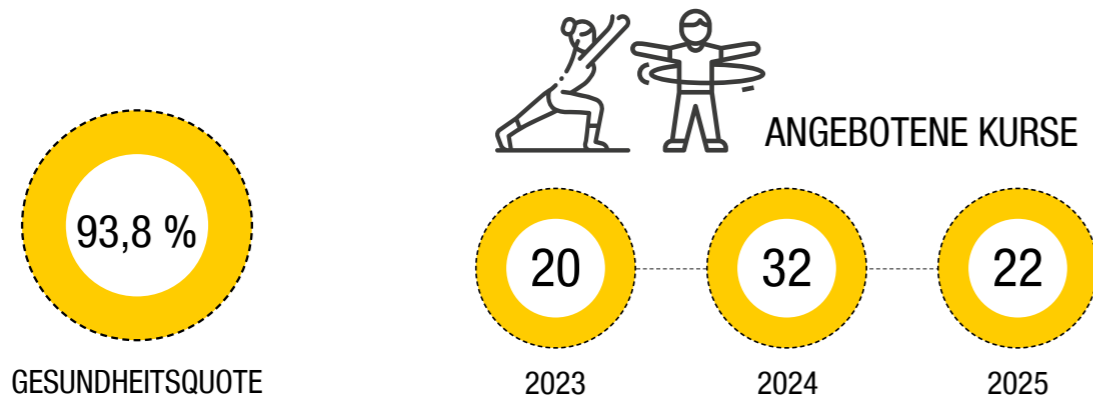
Unser Ziel ist es früh zu erkennen, respektvoll zu handeln und wirksam zu helfen. So schaffen wir eine Kultur der Aufmerksamkeit und Zuverlässigkeit, in der Unterstützung selbstverständlich ist.



# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN LW-GESUNDHEIT IN ZAHLEN

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter steht bei LEONHARD WEISS im Mittelpunkt. Unser umfassendes Gesundheitsmanagement fördert aktiv die Gesundheit unserer Beschäftigten – und das mit messbarem Erfolg. Die konstant hohe Gesundheitsquote von über 93 % in den vergangenen Jahren unterstreicht die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Die Gesundheitsquote zeigt, wie viel Zeit unsere Mitarbeiter im Verhältnis zu ihrer Soll-Arbeitszeit gesund sind und ist damit ein zentraler Indikator für das allgemeine Wohlbefinden und die Arbeitsfähigkeit in unserem Unternehmen.

Ein breites Angebot an Kursen, regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sowie vielfältige Sport- und Fitnessprogramme schaffen ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld. Besonders erfreulich ist die stetig steigende Beteiligung an unserem Firmenfitness-Angebot. Die zunehmende Inanspruchnahme der Mitarbeiterberatungen im Rahmen unseres Employee Assistance Program zeigt zudem, wie wichtig professionelle Unterstützung in herausfordernden Lebenssituationen ist. Mit all diesen Initiativen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Gesundheit unserer Mitarbeiter.



## WIR PACKEN AN UND TEILEN GERNE

### SPENDEN UND SPONSORING

Für LEONHARD WEISS ist es seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, einen Teil des wirtschaftlichen Erfolgs an die Gesellschaft zurückzugeben. Als familiengeführtes Unternehmen sind wir uns unserer sozialen und unternehmerischen Verantwortung bewusst und unterstützen seit jeher kulturelle, sportliche und karitative Einrichtungen. Der Fokus unserer Aktivitäten und Zuwendung in Höhe von rund 1,03 Mio. Euro liegt hierbei auf der regionalen Ebene.



### BEISPIELE DER FÖRDERUNG FÜR BILDUNG, KULTURELLES UND SPORTLICHES ENGAGEMENT

LEONHARD WEISS leistet als großer Arbeitgeber auch in kulturellen Aspekten einen Beitrag und sieht im Sponsoring von Sportvereinen einen großen Mehrwert für die Gesellschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl der Bürger. Weil Teamgeist in unserem Unternehmen stark verwurzelt ist, liegt der Fokus auf Mannschaftssportarten. Dazu gehört u. a. das Sponsoring des Handballteams FRISCH AUF! Göppingen sowie der Basketballmannschaft HAKRO Merlins Crailsheim. Beide Vereine spielen auf Bundesliganiveau, fördern zusätzlich aber auch den Breitensport und insbesondere den Kinder- und Jugendbereich mit zahlreichen Nachwuchsmannschaften, die teilweise ebenfalls international erfolgreich sind. LEONHARD WEISS unterstützt weiterhin Veranstaltungen im Kulturbereich, die Bildung in Kindergärten sowie an Schulen und Hochschulen.



### SOZIALES ENGAGEMENT

LEONHARD WEISS engagiert sich seit jeher breit und nachhaltig in unterschiedlichen sozialen Bereichen. Unser Anspruch ist es, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und insbesondere Kinder, Jugendliche sowie hilfsbedürftige Menschen zu unterstützen. In den vergangenen Jahren haben wir zahlreiche soziale Einrichtungen, Vereine und Initiativen gefördert – sei es durch finanzielle Unterstützung, Sachspenden oder gemeinschaftliche Aktionen.

Ein besonderer Fokus liegt auf Projekten, die kranken und hilfsbedürftigen Kindern und Jugendlichen zugutekommen. Neben überregionalen Institutionen wie der Herzessache e.V. oder der Bärenherz Stiftung unterstützen wir gezielt regionale Organisationen, etwa Kindertagesstätten, Schullandheime, Krankenhäuser oder Sanitätsdienste. Darüber hinaus fördern wir mit unserer Aktion „24 Weihnachtswunder“ und weiteren Initiativen verschiedenste soziale und karitative Einrichtungen in den Regionen, in denen unsere Mitarbeiter leben und arbeiten. Mit unserem breit aufgestellten Engagement möchten wir dazu beitragen, gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und nachhaltige Perspektiven für benachteiligte Menschen zu schaffen.



### TOMBOLA-ERLÖSE GEHEN AN SOZIALE VEREINE

Bei der traditionellen Weihnachtstombola von LEONHARD WEISS kamen insgesamt 7.181 Euro durch den Losverkauf an Mitarbeiter zusammen. Wie auch in den vergangenen Jahren wurde dieser Betrag von der Geschäftsführung großzügig aufgestockt, sodass insgesamt 14.500 Euro an den Kinderschutzbund Ortsverband Crailsheim e.V. und die Lebenshilfe Crailsheim e.V. gespendet werden konnten.



Die Tombola-Erlöse der beiden Standorte kommen abwechselnd sozialen Einrichtungen in den Einzugsgebieten von Göppingen und Satteldorf zugute. Die Spendenschecks wurden durch Vertreter der Geschäftsführung und Belegschaft an die beiden Organisationen übergeben, die sich sehr dankbar für die Unterstützung zeigten. „Unsere Weihnachtstombola ist ein schönes Beispiel dafür, was wir gemeinsam erreichen können“, betont Alexander Weiss, Geschäftsführender Gesellschafter. Christian Ott, Stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung ergänzt: „Jeder Beitrag, ob durch das Bereitstellen eines Geschenks, den Kauf eines Tombola-Loses oder die Organisation der Feier, trägt dazu bei, dass wir als Unternehmen Verantwortung übernehmen und die Region stärken.“ Mit der Spende werden wichtige Projekte im lokalen Umfeld gefördert, die Kindern, Jugendlichen und Menschen mit Unterstützungsbedarf zugutekommen. So lebt das soziale Engagement von LEONHARD WEISS auch in diesem Jahr weiter.

### SOMMERFEST

Im Juli wurde das Jubiläum „125 Jahre LEONHARD WEISS“ mit einem großen Sommerfest am Standort Satteldorf gefeiert. Rund 7.200 Mitarbeiter und ihre Familien kamen zusammen, um diesen besonderen Meilenstein gemeinsam zu erleben. Das Fest bot vielfältige Aktivitäten für Groß und Klein: Von kreativen Mitmachstationen und spannenden Spielen für Kinder bis hin zu kulinarischen Angeboten und gemütlichen Treffpunkten war für alle etwas dabei.

Das Festgelände wurde eigens erweitert und bot ausreichend Raum für zahlreiche Attraktionen, darunter ein Biergarten, ein Festzelt und erstmals einen Weingarten, der für eine besondere Atmosphäre sorgte. Das Kinderland mit Lesungen aus dem eigenen Kinderbuch „Leo baut ein Schloss“ und das Riesenrad, das einen beeindruckenden Blick über das Gelände und die Region ermöglichte, waren besondere Highlights.

Den Abschluss bildete eine spektakuläre Show aus Wasser, Laser und 200 Drohnen, die neben der Geschichte das Motto #ZUKUNTSFREUDE eindrucksvoll in Szene setzte. Das Sommerfest war nicht nur ein Höhepunkt im Jubiläumsjahr, sondern auch ein großes Dankeschön an die Mitarbeiter und deren Familien, die jeden Tag die LEONHARD WEISS-Erfolgsgeschichte weiter schreiben. Zudem auch ein Ausdruck unseres Gemeinschaftssinns und unserer Freude am Miteinander – Werte, die das Fundament für unsere nachhaltige Unternehmenskultur bilden.



# ● WIR GESTALTEN DAS MORGEN UND VERFOLGEN UNSERE ZIELE

Angelehnt an die übergeordneten Schwerpunkte und der Nachhaltigkeitsstrategie lassen sich zahlreiche Ziele und Maßnahmen, welche ebenfalls auf die Teilaspekte Umweltschutz, Wirtschaftlichkeit und Soziales einzahlen und unser Bestreben im Bereich der Nachhaltigkeit untermauern.

## STRATEGIEZIELE LW.STRATEGIE



## KLIMA UND UMWELT



ZIELE UND MASSNAHMEN	STATUS	REALISIERUNG
<b>Kontinuierliche Reduzierung von fossiler Energie. LEONHARD WEISS arbeitet bis spätestens 2045 klimaneutral</b>		
Fortlaufender Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Standorten zur Förderung nachhaltiger Mobilitätslösungen	100 %	2022-2025
<b>Umsetzung des Stufenplans Scope 1, 2 und 3 zur Erreichung der Klimaneutralität</b>		
Wir betreiben einen CO <sub>2</sub> -neutral betriebenen Fuhrpark.	10 %	2021-2037
Wir betreiben einen zu 90 % CO <sub>2</sub> -frei betriebenen Maschinenpark.	5 %	2021-2040
Wir betreiben CO <sub>2</sub> -freie Immobilien.	25 %	2021-2035
Wir betreiben CO <sub>2</sub> -freie Baustelleneinrichtungen.	15 %	2021-2037
Umsetzung des erweiterten Scope 3-Konzepts inkl. Maßnahmen je Kategorie	5 %	2025-2030
<b>Konsequente Reduzierung von Abfall und Steigerung der Aufbereitung. Bis spätestens 2035 produzieren wir keinen Abfall mehr, der beseitigt werden muss</b>		
Erhöhung der Recyclingquote und Verbesserung der Abfallentsorgung	50 %	2022-2025
Erweiterung digitaler Entsorgungsprozesse durch flächendeckende Ausweitung auf weitere Geschäftsbereiche	80 %	2024-2025
Einführung einer einheitlichen digitalen Datenstruktur für Abfalldaten	80 %	2024-2026
Aufbau eines zentralen Monitoringsystems für alle Abfallströme und Recyclingquoten	75 %	2024-2026
Entwicklung eines CO <sub>2</sub> -Berechnungsmodells für Abfälle	35 %	2025-2026
<b>Aufbau einer Organisation, welche die Geschäftsbereiche und Ressorts bei der Realisierung aktiv berät und unterstützt</b>		
Verstärkte Ausrichtung auf soziale Nachhaltigkeit: Aufbau eines neuen sozialen Ziels	100 %	2025
<b>Aufbau eines ganzheitlichen Umwelt- und Energiemanagementsystems</b>		
Implementierung und erfolgreiche Zertifizierung der ISO 50001 im gesamten Unternehmen	25 %	2025-2028
Erweiterung der PV-Nutzung auf Baustellen und Betriebsstätten	50 %	2025-2028

## PARTNERSCHAFT UND BAUEN



ZIELE UND MASSNAHMEN	STATUS	REALISIERUNG
<b>Risikoreduzierung innerhalb unserer Lieferketten durch systematische Bewertung unserer Lieferanten und Partner bis spätestens 2026</b>		
Umsetzung der Maßnahmen für unser zukünftiges Lieferanten- und Lieferkettenmanagement (inkl. Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Beschaffungsprozess)	50 %	2024-2026
Durchführung von CSR-Audits bei relevanten Nachunternehmern und Top-Lieferanten	25 %	dauerhaft
<b>Erhöhung unserer Qualität durch kontinuierliche Prozessoptimierung</b>		
Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitskennzahlen und -reporting	50 %	2023-2028
Entwicklung eines unternehmensweiten E-Learnings zum Qualitätsmanagement bei LEONHARD WEISS	100 %	2024-2025
Roll-out des systematischen Befähigungskonzepts der Mitarbeitenden für die Anwendung von KI	100 %	2025
Einführung eines neuen Nachhaltigkeitstools in der Bauprojektsoftware zur zukünftigen Anwendung in der Angebotsbearbeitung	25 %	2025-2026
<b>Weiterentwicklung unseres Governance-Systems</b>		
Schulung der Mitarbeiter des Einkaufs zu Nachhaltigkeitsaspekten in der Beschaffung	98 %	dauerhaft
Analyse von Risiken innerhalb der Lieferkette	75 %	dauerhaft
Unternehmensweite Zertifizierung des Compliance Managementsystems nach ISO 37301	100 %	2025
Sensibilisierung der Mitarbeiter zu Compliance mittels E-Learning	75 %	dauerhaft
Stetige Optimierung der EcoVadis-Bewertung zur Sicherung unserer Position im nachhaltigen Wettbewerb	75 %	dauerhaft

## MENSCHEN UND SOZIALES ENGAGEMENT



ZIELE UND MASSNAHMEN	STATUS	REALISIERUNG
<b>Stärkung der Sicherheitskultur im Unternehmen</b>		
Stärkung der arbeitsmedizinischen Versorgung im Unternehmen durch Ausbau externer Dienstleistungsstrukturen	50 %	2025-2026
Roll-out der digitalen Sicherheitsunterweisung per mehrsprachigem E-Learning für gewerbliche Mitarbeiter	100 %	2025-2026
Implementierung einer unternehmensweiten Präventionskampagne zur Reduzierung von Stolper-, Rutsch- und Sturzunfällen	50 %	2025-2026
Digitalisierung des HSE-Managementsystems	25 %	2024-2027
Erstellung eines HSEQ-Jahreskalenders zur Unterweisung und Sensibilisierung auf Baustellen – mit Fokus auf Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Energie und Qualität	100 %	2025
Organisation eines zentralen Sicherheitstags zur Vernetzung und Weiterbildung aller Sicherheitsfachkräfte	100 %	2025
Entwicklung eines E-Learnings zur Rolle, Verantwortung und Haftung von Führungskräften im Arbeitsschutz für Führungskräfte	0 %	2025-2026
Entwicklung eines HSEQ-Kennzahlen-Dashboards für Führungskräfte zur transparenten Zielverfolgung und Identifikation von Risiken in Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Energie und Qualität	50 %	2026
Entwicklung digitaler Sicherheitshinweise für Besucher und Dienstleister an den Hauptstandorten	50 %	2025-2026
Reduktion der Unfallhäufigkeit (UH) auf < 33	100 %	dauerhaft
Mind. eine dokumentierte Begehung je Bereich/ Jahr durch oberstes Management	25 %	dauerhaft
Konzeptionierung und Durchführung von unternehmensübergreifenden Sensibilisierungsveranstaltungen zur Stärkung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter	25 %	2025-2026
Durchführung einer unternehmensweiten Kampagne „Jahr der Achtsamkeit“	0 %	2026
<b>Bis spätestens 2028 stärken wir unsere soziokulturellen Rahmenbedingungen für eine wertschätzende und zukunftsorientierte Arbeitskultur.</b>		
Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit auf einen Great Place to Work Trust Index > 80 %	75 %	2028
Evaluierung und Weiterentwicklung des Konzepts „Menschen entwickeln“ und dessen Teilprojekte sowie bedarfsbezogene Initiierung neuer Maßnahmen	40 %	2026
Aufrechterhaltung eines Angebots von mindestens fünf Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements pro Jahr, die allen Mitarbeitenden zugänglich sind.	100 %	dauerhaft
Evaluierung und bedarfsorientierte Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements durch die jährliche Ergänzung von mindestens zwei Gesundheitsmaßnahmen.	100 %	dauerhaft
Kontinuierliche finanzielle Unterstützung regionaler Vereine zur Stärkung des gesellschaftlichen Engagements und der lokalen Gemeinschaften	100 %	dauerhaft
Steigerung der Ausbildungsqualität und Verdoppelung der Ausbildungsquote auf 10 % durch die Umsetzung der Maßnahmen der Ausbildungsinitiative	50 %	2025-2030
Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung von Vielfalt und Diversität im Unternehmen mit mind. einer neuen Initiative pro Jahr.	25 %	2024-2030

# IMPRESSUM

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG bezieht sich auf das Jahr 2025. Alle Angaben wurden vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 aufgenommen. Die Inhalte und Zahlen wurden durch interne Abfragen in unseren Geschäftsbereichen und Ressorts ermittelt. Bei der Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung dieser Inhalte wurde mit größter Sorgfalt gearbeitet. Dennoch können wir Fehler nicht vollständig ausschließen.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Global Reporting Initiative GRI-Standards „Option Kern“ erstellt. Wir werden künftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und Fortschritte berichten. Der nächste Bericht soll in Q2/2027 erscheinen.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG erlaubt.

Wir danken allen, die am vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht mitgewirkt haben.

## Wichtig:

**Im Zuge der Nachhaltigkeit verzichten wir auf eine gedruckte Variante dieses Berichts. Wir stellen diesen ausschließlich in elektronischer Form (PDF) auf unserer Webseite [www.leonhard-weiss.de](http://www.leonhard-weiss.de) zur Verfügung.**

## GRI-INHALTSINDEX

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
<b>Anwendungserklärung</b>		LEONHARD WEISS hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.-31.12.2025 berichtet.
<b>Verwendeter GRI 1</b>		GRI 1: Grundlagen 2021
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben</b>		
2-01 Organisationsprofil	6-7	Geltungsbereich der Berichterstattung ist die LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG
2-02 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		Siehe Unternehmensregister
2-03 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	94	GRI Index und Impressum
2-04 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	43	Berechnung CO <sub>2</sub> -Fußabdruck
2-05 Externe Prüfung		keine
2-06 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	6-7	
2-07 Angestellte	6-7	
2-08 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind		Es wird kein erheblicher Anteil der Aktivitäten des Unternehmens durch Mitarbeiter durchgeführt, die außerhalb von LEONHARD WEISS angestellt sind.
2-09 Führungsstruktur und Zusammensetzung	6-7; 16	
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	6-7	
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	6-7	
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6-7	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	14-16	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16	Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Abstimmung mit dem Vorstand erstellt und von diesem freigegeben.
2-19 Vergütungspolitik		Details im Jahresabschlussbericht
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Details im Jahresabschlussbericht
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4-5; 8; 12-13	
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	8-15	
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	35	
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt.
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	10	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10	
2-30 Tarifverträge		Dieser umfasst rund 99 %. Das oberste Management ist von den tariflichen Vereinbarungen ausgenommen.
<b>GRI 3: Wesentliche Themen</b>		
3-01 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	10-11; 14-15	
3-02 Liste der wesentlichen Themen	14-15	
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung</b>		
3-03 Management von wesentlichen Themen	14-16	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Details im Jahresabschlussbericht
<b>GRI 204: Beschaffungspraktiken</b>		
3-03 Management von wesentlichen Themen	29-30	
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	29-30	

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
<b>GRI 205: Antikorruption</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	34-35
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Es sind keine Rechtsverstöße oder -verfahren aufgrund wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung bekannt.
<b>GRI 207: Steuern</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	37
207-1	Steuerkonzept	37
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	37
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	37
207-4	Länderbezogene Berichterstattung (Country-by-country reporting)	Aufgrund der Sensibilität wettbewerbsrelevanter Informationen wird auf eine ausführliche Darlegung des Länderberichts verzichtet. Im Jahresabschlussbericht von LEONHARD WEISS werden alle gesetzlich erforderlichen Angaben zur Ertragssteuer gemacht und die relevanten Informationen werden ordnungsgemäß an die zuständige Steuerbehörde übermittelt.
<b>GRI 301: Materialien</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	54
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	55
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	LEONHARD WEISS ist kein Waren-produzierendes Unternehmen
<b>GRI 302: Energie</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	39
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	40-41
302-3	Energieintensität	41
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	41
		Im Jahr 2025 lag der Energieintensitätsquotient bei etwa 110 MWh pro Million Euro Bauleistung. Der leichte Anstieg von rund 1 % gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass zusätzliche Energieträger erstmals umfassend in die Berechnung einbezogen wurden. Weitere Einflussfaktoren sind methodische Anpassungen, eine verbesserte Datengrundlage, aktualisierte Emissionsfaktoren sowie strukturelle Effekte in der Projektabwicklung.
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	39; 53
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Gesetzliche Regelungen werden eingehalten.
<b>GRI 304: Biodiversität</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	52-53
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Nicht zutreffend
<b>GRI 305: Emissionen</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	40;42-45

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	42-43 66.713 t CO <sub>2</sub>
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	42-43 2.768 t CO <sub>2</sub>
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	44-45
305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen	42-45
<b>GRI 306: Abfall</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	57-59
306-3	Angefallener Abfall	58-59 Betriebsgelände: 173,79 t gefährlicher Abfall Baustelle: 13.768,35 t gefährlicher Abfall
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	59
<b>GRI 308: Umweltbewertung Lieferanten</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	29-30
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Berichtszeitraum keine Verstöße bekannt
<b>GRI 401: Beschäftigung</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	61-63
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	75
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Die betrieblichen Leistungen werden auch teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten.
401-3	Elternzeit	75
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeberverhältnis</b>		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	LEONHARD WEISS hält sich an die jeweiligen regionalen gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Mitteilungsfristen für betriebliche Veränderungen.
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	61
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	78-81
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	81
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	78-81
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	78-85
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	78-81
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	17; 78
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	79
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Aufgrund der uneinheitlichen Gesetzgebung zur Erfassung von medizinischen Daten auf nationaler Ebene ist es nicht möglich, die geforderten Angaben zu berufsbedingten Krankheiten auszuwerten.
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	61
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Mitarbeiter beträgt 18,18 Std. (Annahme 32.840 Seminarteilnahmen x 4 h im Durchschnitt / 7.227 Mitarbeiter der LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG)

ANGABEN	SEITE	KOMMENTAR
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	70-73
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Auf allen Ebenen werden jährliche Mitarbeitergespräche durchgeführt
<b>GRI 405: Diversität und Chancengleichheit</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	74; 76
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	74-76
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Es werden keine Unterschiede bei der Grundvergütung zwischen Frauen und Männern gemacht. Dies wird u. a. durch die Tarifbindung sichergestellt.
<b>GRI 406: Nichtdiskriminierung</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
<b>GRI 408: Kinderarbeit</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt.
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34-35
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	29-30
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet werden	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Im Zuge der Initiative zur Einhaltung der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtgesetzes werden der Zeit die erforderliche Prozesse entwickelt. Eine standardisierte Berichterstattung kann somit erst in den nächsten Geschäftsjahren erfolgen. Aus diesem Grund sind konkrete Angaben momentan nicht möglich.
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	34
415-1	Parteispenden	LEONHARD WEISS spendet nicht an Parteien
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit</b>		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung</b>		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Im Berichtszeitraum sind keine relevanten Vorfälle bekannt
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>		
3-03	Management von wesentlichen Themen	36
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	36

## UN GLOBAL COMPACT-INDEX

Seit 2021 bekennen wir uns zur Corporate-Responsibility-Initiative des UN Global Compact und deren Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.



NR.	BEREICH	PRINZIP	KAPITEL
1	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
2	MENSCHENRECHTE	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Bausteine zur Nachhaltigkeit
3	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Menschen und soziales Engagement
4	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
5	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
6	ARBEITSNORMEN	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Menschen und soziales Engagement
7	UMWELT	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	Klima und Umwelt
8	UMWELT	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	Klima und Umwelt
9	UMWELT	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Klima und Umwelt
10	KORRUPTIONSPRÄVENTION	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Partnerschaft und Bauen



LEONHARD WEISS  
BAUUNTERNEHMUNG

## KONTAKT

---



[bau-de@leonhard-weiss.com](mailto:bau-de@leonhard-weiss.com)



+49 7161 602-0

+49 7951 33-0

## IMPRESSUM

### Herausgeber

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

BAUUNTERNEHMUNG

Leonhard-Weiss-Str. 22, 73037 Göppingen

Leonhard-Weiss-Str. 2-3, 74589 Satteldorf

### Konzept, Umsetzung und Redaktion

LEONHARD WEISS GmbH & Co. KG

IMS / Marketing and Communication

### Fotos

LEONHARD WEISS, MHM-Photoart, Dietmar Strauß,

Freepik, Vereine

LEONHARD WEISS  
KLIMA  
BEWUSST  
BAUEN